

نیویارک ریاست (NEW YORK STATE)
جنسی طور پر ہراساں
روک تھام کی تربیت

2023 ایڈیشن



Combating
Sexual Harassment

کام کی جگہ پر جنسی طور پر ہراساں کرنا



تربیت کار کا تعارف

- آداب جنسی ہراسانی اور امتیازی سلوک کی روک تھام پر ہماری سالانہ تربیت میں خوش آمدید۔
- میرا نام _____ [نام] ہے اور میں _____ [تنظیم] میں _____ [عنوان] ہوں۔
- جنسی ہراسانی اور امتیازی سلوک وہ جملے ہیں جو ہم سب نے سنے ہیں، اور ان کی

زندگی کے تجربات پر منحصر مختلف لوگوں کے لئے مختلف چیزیں ہوسکتی ہیں۔ لیکن ایک قانونی معنی ہے جو NY میں کام کی جگہوں کو کنٹرول کرتا ہے، جو معیار مقرر کرتا ہے جسے ہم سب کو سمجھنے اور اس پر عمل کرنے کی ضرورت ہے، اور اسی کے بارے میں ہم آج بات کرنے جا رہے ہیں۔ جنسی ہراسانی کوئی بھی ایسا رویہ ہے جو کسی ملازم کو اس کی جنس، صنفی شناخت، صنفی اظہار (فرضی یا حقیقی) اور / یا جنسی رجحان کی وجہ سے ملازمت کے کم تر حالات کا سامنا کرتا ہے۔

- ہراسانی اور امتیازی سلوک اکثر ایک دوسرے سے جڑے ہوتے ہیں، جس کا مطلب ہے کہ کسی فرد کی نسل، صلاحیت، یا امیگریشن کی حیثیت سمیت دیگر شناختیں کام کی جگہ پر صنفی امتیاز کے ساتھ ان کے تجربے کو متاثر کرسکتی ہیں۔ ہم کس طرح اثرات کی شناخت کرتے ہیں کہ ہم دنیا کو کس طرح دیکھتے ہیں اور دنیا ہمیں کس طرح دیکھتی ہے۔

- افراد اپنے ساتھ ذاتی تاریخ کو کام کی جگہ پر لاتے ہیں جو اس بات پر اثر انداز ہوسکتا ہے کہ وہ کچھ طرز عمل کے ساتھ کس طرح بات چیت کرتے ہیں۔ یہ خاص طور پر تمام ملازمین کے لئے ضروری ہے کہ وہ اس بات سے آگاہ ہوں کہ کس طرح الفاظ یا اعمال ایک محفوظ اور منصفانہ کام کی جگہ بنانے کے مفاد میں اپنے تجربے سے مختلف تجربے والے کسی شخص کو متاثر کرسکتے ہیں۔

- اس انٹرایکٹو تربیت کا مقصد ہمارے کام کی جگہ میں کیا قابل قبول ہے اور کیا قابل قبول نہیں ہے

اس کے بارے میں ایک عام تفہیم قائم کرنا ہے تاکہ تمام ملازمین امتیازی سلوک کو پہچان سکیں اور محفوظ کام کی جگہ پر اپنے حقوق کو سمجھ سکیں۔

● ماضی کے تجربات کی بنیاد پر یہ موضوع کچھ لوگوں کے لئے مشکل ہو سکتا ہے۔ اگر کسی کو ذہنی وقفہ لینے کے لئے اپنے آپ کو معاف کرنے کی ضرورت ہے تو، براہ کرم یہ کریں۔

آج کی تربیت کے اہداف

جنسی ہراسانی اور امتیازی سلوک ناقابل قبول ہے

آج کی تربیت یہ ہوگی:

- جنسی ہراسانی اور امتیازی سلوک کو بہتر طور پر سمجھنے میں آپ کی مدد کریں
- آپ کو دکھائیں کہ جنسی ہراسانی اور امتیازی سلوک کی اطلاع کیسے دیں
- آپ کو بیرونی رپورٹنگ کے اختیارات دکھائیں

آج کی تربیت کے اہداف

- ریاست نیو یارک (New York State) اس بات کو یقینی بنانے کے لئے پرعزم ہے کہ تمام افراد کو منصفانہ، محفوظ اور پیداواری کام کے ماحول سے لطف اندوز ہونے کا مساوی موقع ملے۔
- قوانین اور پالیسیاں اس بات کو یقینی بنانے میں مدد کرتی ہیں کہ تنوع کا احترام کیا جائے اور ہر کوئی نیویارک ریاست (New York State) میں کام کرنے کی مراعات سے لطف اندوز ہو سکے۔
- جنسی ہراسانی اور صنفی امتیاز کی روک تھام ہماری مسلسل کامیابی کے لئے اہم ہے۔ جنسی ہراسانی اور امتیازی سلوک ناقابل قبول ہے۔
- کسی بھی ہراساں یا امتیازی سلوک کی تحقیقات کی جائیں گی۔
- اگر مناسب ہو تو انضباطی کارروائی، جیسے مشاورت یا دوبارہ تفویض، کی جاسکتی ہے۔ اگر رویہ کافی سنجیدہ ہے تو، تادیبی کارروائی میں برطرفی شامل ہو سکتی ہے۔
- بار بار برتاؤ، خاص طور پر جب کسی ملازم کو روکنے کے لئے کہا گیا ہے، خاص طور پر سنگین ہے اور اس کے مطابق نمٹا جائے گا۔
- یہ انٹرایکٹو تربیت آپ کو بہتر طور پر سمجھنے میں مدد کرے گی کہ جنسی ہراسانی اور امتیازی سلوک کیا سمجھا جاتا ہے۔
- یہ تربیت آپ کو یہ بھی دکھائے گی کہ ہمارے کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کی اطلاع کیسے دی جائے، نیز بیرونی ریاستی اور وفاقی ایجنسیوں کو کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کی اطلاع دینے کے لئے آپ کے اختیارات جو امتیازی سلوک کے خلاف قوانین کو نافذ کرتے ہیں۔
- ان رپورٹوں کو سنجیدگی سے لیا جائے گا اور فوری تحقیقات کی جائیں گی اور جہاں مناسب ہو وہاں موثر کارروائی کی جائے گی۔
- ہراسانی یا امتیازی سلوک کی رپورٹ بنانے والے کسی بھی شخص کے خلاف انتقامی کارروائی کی اجازت نہیں ہے اور اسے سزا دی جائے گی۔

جنسی ہراسانی کیا ہے؟

جنسی طور پر ہراساں:

- صنفی امتیاز کی ایک شکل ہے اور غیر قانونی ہے
- اس میں جنس، جنسی رجحان، خود شناخت شدہ یا فرضی جنس، صنفی اظہار، صنفی شناخت اور ٹرانس جینڈر ہونے کی حیثیت کی بنیاد پر ہراسانی یا امتیازی سلوک شامل ہے۔
- جنسی رابطے، چھونے یا جنسی طور پر اشارہ کرنے والی نوعیت کے اظہار تک محدود نہیں ہے
- یہ غیر قانونی ہے جب یہ کسی فرد کو کم تر شرط، شرائط، یا ملازمت کی مراعات کے تابع کرتا ہے۔

جنسی ہراسانی کیا ہے؟

- جنسی ہراسانی صنفی بنیاد پر امتیازی سلوک کی ایک شکل ہے اور وفاقی، ریاستی اور (جہاں قابل اطلاق) مقامی قانون کے تحت غیر قانونی ہے۔
- جنسی ہراسانی میں جنس، جنسی رجحان، خود شناخت شدہ یا فرضی جنس، صنفی اظہار، صنفی شناخت اور ٹرانس جینڈر ہونے کی حیثیت کی بنیاد پر ہراسانی یا امتیازی سلوک شامل ہے۔
- جنسی ہراسانی صرف جنسی رابطے، چھونے یا جنسی طور پر اشارہ کرنے والی نوعیت کے اظہار تک محدود نہیں ہے۔ جنسی ہراسانی میں صنفی امتیاز کی تمام اقسام شامل ہیں جن میں صنفی کردار کی دقیانوسی سوچ اور ملازمین کے ساتھ ان کی صنف کی وجہ سے مختلف سلوک شامل ہے۔
- جنسی ہراسانی اس وقت غیر قانونی ہے جب یہ کسی فرد کو اس کی جنس، صنفی شناخت یا صنفی اظہار کی وجہ سے ملازمت کی کم تر شرائط، شرائط یا مراعات کے تابع کرتا ہے۔

صنفی شناخت کیا ہے؟

جنسی ہراسانی اور صنفی امتیاز کو تسلیم کرنے کے لئے صنفی تنوع کو سمجھنا ضروری ہے۔

- اگرچہ بہت سی صنفی شناختیں ہیں، لیکن لوگوں کی شناخت کے تین سب سے عام طریقے یہ ہیں:
- جنس پرست: ایک ایسا شخص جس کی صنفی شناخت اس جنس کے ساتھ مطابقت رکھتی ہے جو انہیں پیدائش کے وقت تفویض کی گئی تھی۔
- ٹرانس جینڈر: ایک ایسا شخص جس کی صنفی شناخت اس جنس سے مختلف ہے جو انہیں پیدائش کے وقت تفویض کی گئی تھی۔
- نان بائنری: ایک ایسا شخص جو صرف مرد یا عورت کے طور پر شناخت نہیں کرتا ہے۔ کچھ ٹرانس جینڈر کے طور پر شناخت کر سکتے ہیں، لیکن سب نہیں کرتے ہیں

صنفی شناخت کیا ہے

- جنسی ہراسانی کو تسلیم کرنے کے لئے صنفی تنوع کو سمجھنا ضروری ہے کیونکہ جنسی دقیانوسی تصورات، صنفی اظہار اور فرضی شناخت پر مبنی امتیازی سلوک جنسی ہراسانی کی تمام شکلیں ہیں۔
- صنفی اسپیکٹرم باریک ہے، لیکن تین سب سے عام طریقے جن کی شناخت لوگ کرتے ہیں وہ صنفی، ٹرانس جینڈر، اور نان بائنری ہیں۔

- ایک جنس پرست شخص وہ ہے جس کی جنس اس جنس کے ساتھ مطابقت رکھتی ہے جو انہیں پیدائش کے وقت تفویض کی گئی تھی۔ عام طور پر، یہ صنف مرد یا عورت کے بائنری کے ساتھ مطابقت رکھتی ہے۔
- ٹرانس جینڈر وہ شخص ہوتا ہے جس کی جنس اس جنس سے مختلف ہوتی ہے جو انہیں پیدائش کے وقت تفویض کی گئی تھی۔
- ایک غیر بائنری شخص خاص طور پر ایک مرد یا عورت کے طور پر شناخت نہیں کرتا ہے۔ وہ دونوں کے طور پر شناخت کرسکتے ہیں، کہیں درمیان میں، یا مکمل طور پر صنفی بائنری سے باہر۔ کچھ ٹرانس جینڈر کے طور پر شناخت کرسکتے ہیں، لیکن سب ایسا نہیں کرتے ہیں۔

براسانی یا امتیازی سلوک کیسا لگ سکتا ہے؟

کوئی بھی ناپسندیدہ طرز عمل، یا تو جنسی نوعیت کا یا جو کسی فرد کی صنفی شناخت کی وجہ سے کسی فرد کی طرف اشارہ کیا جاتا ہے جب:

- رویے کا مقصد یا اثر کسی فرد کے کام کی کارکردگی میں مداخلت کرتا ہے یا ایک مخالف کام کا ماحول پیدا کرتا ہے۔
- روزگار ناپسندیدہ رویے کو قبول کرنے پر منحصر ہے۔ یا
- ملازمت کے فیصلے کسی فرد کی قبولیت یا طرز عمل کو مسترد کرنے پر مبنی ہوتے ہیں

براسانی اور امتیازی سلوک کیسا ہو سکتا ہے؟

- جنسی طور پر ہراساں ناپسندیدہ طرز عمل، یا تو جنسی نوعیت کا یا جو کسی فرد کی صنفی شناخت کی وجہ سے کسی فرد کی طرف اشارہ کیا جاتا ہے جب:
1. اس طرز عمل کا مقصد یا اثر غیر مناسب طور پر کسی فرد کے کام کی کارکردگی میں مداخلت کرتا ہے یا ایک ڈرانے والا، دشمنانہ یا جارحانہ کام کا ماحول پیدا کرتا ہے۔ متاثرہ شخص کو جنسی ہراسانی کا مطلوبہ ہدف بننے کی ضرورت نہیں ہے؛
 1. ملازمت اس طرح کے ناپسندیدہ رویے کو قبول کرنے پر واضح یا واضح طور پر منحصر ہے؛ یا
 1. کسی فرد کی ملازمت کے بارے میں فیصلے اس طرح کے رویے کو قبول کرنے یا مسترد کرنے پر مبنی ہوتے ہیں۔ اس طرح کے فیصلوں میں کون سی شفٹیں اور کتنے گھنٹے کام کر سکتا ہے، پروجیکٹ اسائنمنٹ، نیز تنخواہ اور ترقی کے فیصلے شامل ہو سکتے ہیں۔

جب برتاؤ ہراسانی یا امتیازی سلوک کی طرف بڑھتا ہے؟

ریاست نیو یارک (New York State) کے قانون کے مطابق ہراسانی کو غیر قانونی قرار دینے کے لیے اسے 'شدید یا وسیع' ہونے کی ضرورت نہیں ہے۔

- کوئی بھی ہراساں کرنے والا عمل غیر قانونی ہو سکتا ہے اگر وہ "چھوٹی سے چھوٹی پریشانیوں یا معمولی پریشانیوں" سے اوپر اٹھتا ہے۔
- عام طور پر، کوئی بھی طرز عمل جس میں کسی ملازم یا احاطہ شدہ فرد کے ساتھ ان کی جنس (فرضی یا حقیقی)، جنسی رجحان، یا صنفی اظہار کی وجہ سے بدتر سلوک کیا جاتا ہے، اسے ہراساں یا امتیازی سلوک سمجھا جاتا ہے۔

ارادہ اس بات پر اثر انداز نہیں ہوتا کہ آیا رویہ ہراسانی ہے یا نہیں۔

جب برتاؤ ہراسانی یا امتیازی سلوک کی طرف بڑھتا ہے؟

- ریاست نیو یارک (New York State) کے قانون کے مطابق ہراسانی کو غیر قانونی قرار دینے کے لیے اسے 'شدید یا وسیع' ہونے کی ضرورت نہیں ہے۔ اس تربیت میں بیان کردہ کوئی بھی ہراساں کرنے والا طرز عمل غیر قانونی ہو سکتا ہے اگر یہ "چھوٹی سے چھوٹی پریشانیوں یا معمولی پریشانیوں" سے اوپر اٹھتا ہے۔ ہراسانی کی ہر مثال اس کا سامنا کرنے والے شخص کے لئے منفرد ہے، لہذا چھوٹی سے چھوٹی ہلکی باتوں اور ہراساں کرنے والے رویے کے درمیان کوئی واحد حد نہیں ہے۔ قانون میں کہا گیا ہے کہ آیا طرز عمل معمولی ہے یا معمولی، اسے ایک معقول شخص کے نقطہ نظر سے دیکھا جانا چاہئے جو ایک ہی محفوظ خصوصیات کا حامل ہے۔ عام طور پر، کوئی بھی طرز عمل جس میں کسی ملازم یا احاطہ شدہ فرد کے ساتھ ان کی جنس (فرضی یا حقیقی)، جنسی رجحان، یا صنفی اظہار کی وجہ سے بدتر سلوک کیا جاتا ہے، اسے [آجر کا نام] پالیسی کی خلاف ورزی سمجھا جاتا ہے۔

- مجرم کا ارادہ اس بات پر اثر انداز نہیں ہوتا کہ آیا رویہ ہراسانی ہے یا نہیں۔ کسی فرد پر رویے کا اثر وہی ہے جو اہمیت رکھتا ہے۔

کیس اسٹڈی 1



اب ہم اپنے پہلے کیس اسٹڈی کو دیکھیں گے اور صورتحال کے بارے میں کچھ سوالات کے جوابات دیں گے

حادثاتی طور پر جان بوجھ کر

June نے تین مہینے پہلے ایک ریستوراں میں ایک نئی نوکری شروع کی تھی، اور وہ آہستہ اپنے ساتھی کارکنوں کو جان رہی ہیں۔ رات کے کھانے سے پہلے کھانا بانٹتے ہوئے، اس کا مینیجر John اس سے پوچھتا ہے کہ کیا اس کا کوئی عاشق ہے۔ June پھر John کو بتاتی ہے کہ وہ کام پر اپنی ذاتی زندگی کے بارے میں بات نہیں کرنا پسند کرے گی۔ وہ سر ہلاتا ہے اور موضوع بدل دیتا ہے۔

June کے مینیجر نے اس سے ایک ذاتی سوال پوچھا جس نے اسے بے چین کر دیا۔ کیا یہ جنسی براسانی تھی؟

June نے تین مہینے پہلے ایک ریستوراں میں ایک نئی نوکری شروع کی تھی، اور وہ آہستہ اپنے ساتھی کارکنوں کو جان رہی ہیں۔ رات کے کھانے سے پہلے کھانا بانٹتے ہوئے، اس کا مینیجر John اس سے پوچھتا ہے کہ کیا اس کا کوئی عاشق ہے۔ June پھر John کو بتاتی ہے کہ وہ کام پر اپنی ذاتی زندگی کے بارے میں بات نہیں کرنا پسند کرے گی۔ وہ سر ہلاتا ہے اور موضوع بدل دیتا ہے۔

June کے مینیجر نے اس سے ایک ذاتی سوال پوچھا جس نے اسے بے چین کر دیا۔ کیا یہ جنسی براسانی تھی؟

[بحث کے لئے ٹھہرو... اگلی سلائیڈ پر جواب دیں]

نہیں

اگرچہ June کے John کو سوال عجیب محسوس ہوئے ہوں گے، لیکن یہ اپنے آپ میں ہراسانی کا عمل نہیں تھا۔ John نے اس موضوع کی پیروی نہیں کی جب June نے کہا کہ وہ اس کے بارے میں بات نہیں کرنا پسند کرے گی۔ یہ معمولی تکلیف سے اوپر اٹھ کر ہراسانی یا امتیازی سلوک کی سطح تک نہیں پہنچا۔

نہیں۔ اگرچہ John کے June کو سوال عجیب محسوس ہوئے ہوں گے، لیکن یہ اپنے آپ میں ہراسانی کا عمل نہیں تھا۔ John نے اس موضوع کی پیروی نہیں کی جب June نے کہا کہ وہ اس کے بارے میں بات نہیں کرنا پسند کرے گی۔ یہ معمولی تکلیف سے اوپر اٹھ کر ہراسانی یا امتیازی سلوک کی سطح تک نہیں پہنچا۔

حادثاتی طور پر مقاصد پر (جاری)

آنے والے ہفتوں میں، جب بھی John کبھی June کے قریب ہوتا ہے، وہ شکایت کرتا ہے کہ اس کے لئے ڈیٹ کرنا کتنا مشکل ہے، اپنے ماضی کے رومانوی تعلقات پر تفصیل سے تبادلہ خیال کرتا ہے، اور June سے مشورہ پوچھتا ہے کہ دوسری خواتین کے ساتھ فلرٹ کیسے کیا جائے، اکثر مخصوص لوگوں کی نشاندہی کی جاتی ہے۔ June بار بار John کو یاد دلاتا ہے کہ وہ کام پر ذاتی زندگی کے بارے میں بات نہیں کرنا پسند کرے گی، لیکن وہ اسے نظر انداز کرتا ہے اور ناپسندیدہ تبصرے کرتا رہتا ہے۔ June جب بھی ممکن ہو خود کو اس سے گریز کرتے ہوئے پاتی ہے۔

سچ یا جھوٹ: John کا رویہ ایک معمولی تکلیف سے بڑھ کر جنسی ہراسانی تک پہنچ گیا ہے۔

آنے والے ہفتوں میں، جب بھی John کبھی June کے قریب ہوتا ہے، وہ شکایت کرتا ہے کہ اس کے لئے ڈیٹ کرنا کتنا مشکل ہے، اپنے ماضی کے رومانوی تعلقات پر تفصیل سے تبادلہ خیال کرتا ہے، اور June سے مشورہ پوچھتا ہے کہ دوسری خواتین کے ساتھ فلرٹ کیسے کیا جائے، اکثر مخصوص لوگوں کی نشاندہی کی جاتی ہے۔ June بار بار John کو یاد دلاتا ہے کہ وہ کام پر ذاتی زندگی کے بارے میں بات نہیں کرنا پسند کرے گی، لیکن وہ اسے نظر انداز کرتا ہے اور ناپسندیدہ تبصرے کرتا رہتا ہے۔ June جب بھی ممکن ہو خود کو اس سے گریز کرتے ہوئے پاتی ہے۔

سچ یا جھوٹ: John کا رویہ ایک معمولی تکلیف سے بڑھ کر جنسی ہراسانی تک پہنچ گیا ہے۔

[بحث کے لئے ٹھہریں، اگلی سلائیڈ پر جواب دیں]

سچ

سچ۔ جنسی ہراسانی کا ہر واقعہ فرد کے لئے منفرد ہے۔ June کے معاملے میں، اس نے John کو واضح کیا کہ وہ کام پر کسی بھی ذاتی معاملات پر تبادلہ خیال کرنے میں بے چینی محسوس کرتی ہے۔ اس بات کو تسلیم کرنے کے باوجود، John نے June کی حدود کو عبور کرنا جاری رکھا، اس کی رومانوی تاریخ کے بارے میں پوچھ گچھ کی، اور کام پر جنسی تعلقات پر تبادلہ خیال کیا۔ June کی کام کی زندگی متاثر ہوتی ہے کیونکہ اس نے اپنے کام کے طریقے کو ایڈجسٹ کیا ہے تاکہ جب بھی ممکن ہو John کے ساتھ بات چیت کرنے سے گریز کیا جاسکے۔ ایسا لگتا ہے کہ یہ کام کے ایک معاندانہ ماحول میں بڑھ گیا ہے۔

سچ۔ جنسی ہراسانی کا ہر واقعہ فرد کے لئے منفرد ہے۔ June کے معاملے میں، اس نے John کو واضح کیا کہ وہ کام پر کسی بھی ذاتی معاملات پر تبادلہ خیال کرنے میں بے چینی محسوس کرتی ہے۔ اس بات کو تسلیم کرنے کے باوجود، John نے June کی حدود کو عبور کرنا جاری رکھا، اس کی رومانوی تاریخ کے بارے میں پوچھ گچھ کی، اور کام پر جنسی تعلقات پر تبادلہ خیال کیا۔ June کی کام کی زندگی متاثر ہوتی ہے کیونکہ اس نے اپنے کام کے طریقے کو ایڈجسٹ کیا ہے تاکہ جب بھی ممکن ہو John کے ساتھ بات چیت کرنے سے گریز کیا جاسکے۔ ایسا لگتا ہے کہ یہ کام کے ایک معاندانہ ماحول میں بڑھ گیا ہے

براساں کرنے جیسا مخصمانہ ماحول

ناپسنديده الفاظ، اشارے، لطيفے، مذاق، دھمکانے، جسمانی اعمال، یا تشدد، یا تو جنسی نوعیت کے یا نہ ہونے کی وجہ سے ایک معاندانہ ماحول پیدا کیا جا سکتا ہے، جو اس شخص کی جنس کی وجہ سے کسی فرد کی طرف اشارہ کیا جاتا ہے

کام کا ایک دشمن ماحول جسمانی دفتر کی جگہ میں یا ورچوئل میٹنگ پلیٹ فارمز، ای میل، چیٹ پر مبنی ایپس، سوشل میڈیا، اور دیگر ٹیلی ورک ذرائع کے ذریعہ دور سے کام کرتے وقت موجود ہوسکتا ہے۔

دشمنانہ ماحول

- صنف، صنفی شناخت، یا صنفی اظہار کی بنیاد پر ایک معاندانہ ماحول ناپسنديده الفاظ، علامات، لطیفوں، مذاق، ٹرانے دھمکانے، جسمانی اعمال یا تشدد سے پیدا ہوسکتا ہے، یا تو جنسی نوعیت کا یا جنسی نوعیت کا نہیں، جو کسی فرد کی صنف کی وجہ سے کسی فرد کی طرف ہدایت کی جاتی ہے۔
- دشمنانہ ماحول جنسی براساں میں شامل ہیں:
 - کام کی جگہ پر کہیں بھی جنسی یا امتیازی ڈسپلے یا اشاعتیں، جیسے تصاویر، پوسٹر، کیلنڈر، گرافٹی، اشیاء، پرموشنل مواد، پڑھنے کا مواد یا دیگر مواد جو جنسی طور پر توہین آمیز یا فحش ہیں۔
 - اس میں کام کی جگہ کے کمپیوٹرز یا سیل فونز پر اس طرح کے ڈسپلے اور کام کی جگہ پر رہتے ہوئے اس طرح کے ڈسپلے شینر کرنا شامل ہے، نیز ورچوئل میٹنگ کے دوران گھر سے کسی فرد کے کام کے پس منظر میں ڈسپلے پر کچھ بھی شامل ہے۔
 - اس میں جنسی اشارے، شور، تبصرے، مذاق یا کسی شخص کی جنسیت، رومانوی تاریخ، یا جنسی تجربے کے بارے میں تبصرے بھی شامل ہیں۔
 - کسی فرد کی جنس کی وجہ سے اس کے خلاف کی جانے والی معاندانہ کارروائیاں، جیسے:
 - عصمت دری، جنسی زیادتی، چھیڑ چھاڑ، یا ان حملوں کو انجام دینے کی کوشش؛
 - جنسی نوعیت کے جسمانی اعمال (بشمول چھونا، چٹکی مارنا، تھپڑ مارنا، پکڑنا، بوسہ دینا، گلے لگانا، کسی دوسرے ملازم کے جسم پر برش کرنا، یا کسی دوسرے ملازم کے جسم کو چھونا شامل ہے، لیکن اس تک محدود نہیں ہے)؛
 - کسی شخص کے ورک اسٹیشن، اوزار یا سامان میں مداخلت کرنا، تباہ کرنا، یا نقصان پہنچانا، یا بصورت دیگر فرد کی کام انجام دینے کی صلاحیت میں مداخلت کرنا؛
 - کسی فرد کے کام کو سبوتاژ کرنا یا کسی فرد کو کام کی میٹنگوں سے باہر رکھنا؛
 - غڈہ گردی، چیخنا، نام پکارنا، بشمول پسنديده سیناموں کا جان بوجھ کر غلط استعمال۔
 - جسمانی دفتر کی جگہ کے ساتھ ریموٹ ورک سیٹ اپ کے ذریعہ بھی کام کا ایک دشمنانہ ماحول موجود ہوسکتا ہے۔ اوپر بیان کردہ طرز عمل میں سے کوئی بھی جو مجازی ذرائع کے ذریعہ بھی ہوسکتا ہے، جیسے ویڈیو میٹنگ کے دوران زبانی براساں، ویب پر مبنی چیٹ ایپلی کیشنز کے ذریعہ پیغامات، یا ملازمین کے لئے ان کی جنس کی بنیاد پر مختلف توقعات رکھنا، صنفی امتیاز کی تشکیل کرنا ہے۔

کیس اسٹڈی 2



اور اب ہمارے اگلے کیس کے مطالعہ کے لئے

وقت میں ایک لمحہ

وٹنی (Whitney) ایک بڑی قانونی فرم میں پیرا لیگل ہے جس نے زیادہ تر ملازمین کے کام کرنے کے بنیادی طریقے کے طور پر ریموٹ ورک کو اپنایا ہے۔ جیسے فرم ریموٹ ورک میں منتقل ہوئی، درد بڑھ رہا تھا، اور کچھ عرصے کے لئے، ملازمین گھر سے کام کرتے ہوئے رابطے میں رہنے کے لئے اپنے ذاتی فون اور ای میل اکاؤنٹس پر انحصار کرتے تھے۔ اگرچہ ملازمین کو اب ان کے کام کے ای میلز اور فون نمبروں تک رسائی حاصل ہے، لیکن موقع پر ایک وکیل وٹنی (Whitney) کے ساتھ قریبی طور پر کام کرتی ہے، زینڈر، اپنے ذاتی سیل فون پر اس کے سوالات کو ٹیکسٹ کرے گی۔ ایک رات، زینڈر نے وٹنی (Whitney) کو جنسی طور پر واضح تصویر بھیجی۔

سچ یا جھوٹ: زینڈر نے اپنے ذاتی فون سے وٹنی (Whitney) کے ذاتی فون پر تصویر بھیجی، لہذا یہ کام کی جگہ کا مسئلہ نہیں ہے۔

وٹنی (Whitney) ایک بڑی قانونی فرم میں پیرا لیگل ہے جس نے زیادہ تر ملازمین کے کام کرنے کے بنیادی طریقے کے طور پر ریموٹ ورک کو اپنایا ہے۔ جیسے فرم ریموٹ ورک میں منتقل ہوئی، درد بڑھ رہا تھا، اور کچھ عرصے کے لئے، ملازمین گھر سے کام کرتے ہوئے رابطے میں رہنے کے لئے اپنے ذاتی فون اور ای میل اکاؤنٹس پر انحصار کرتے تھے۔ اگرچہ ملازمین کو اب ان کے کام کے ای میلز اور فون نمبروں تک رسائی حاصل ہے، لیکن موقع پر ایک وکیل وٹنی (Whitney) کے ساتھ قریبی طور پر کام کرتی ہے، زینڈر، اپنے ذاتی سیل فون پر اس کے سوالات کو ٹیکسٹ کرے گی۔ ایک رات، زینڈر نے وٹنی (Whitney) کو جنسی طور پر واضح تصویر بھیجی۔

سچ یا جھوٹ: زینڈر نے اپنے ذاتی فون سے وٹنی (Whitney) کے ذاتی فون پر تصویر بھیجی، لہذا یہ کام کی جگہ کا مسئلہ نہیں ہے

[بحث کے لئے ٹھہریں اور، اگلی سلائیڈ پر جواب دیں]

جھوٹ

اگرچہ یہ واقعہ کام کی جگہ پر نہیں ہوا تھا، لیکن جہاں بھی اور جب بھی کام ہوتا ہے ہراساں کیا جاسکتا ہے۔ کام کے اوقات سے باہر ملازمین کے رویے جو کام کی جگہ کو متاثر کرسکتے ہیں اس پالیسی کے تحت احاطہ کیا جاتا ہے۔ اس مثال میں، اگرچہ تصویر کام کے اوقات سے باہر بھیجی گئی تھی، لیکن یہ کام پر زینڈر کے ساتھ وٹنی (Whitney) کے تعلقات کو متاثر کرسکتا ہے۔ زینڈر کے رویے کا احاطہ جنسی ہراسانی کی روک تھام کی پالیسی کے ذریعہ کیا جاتا ہے۔

جھوٹ۔ اگرچہ یہ واقعہ کام کی جگہ پر نہیں ہوا تھا، لیکن جہاں بھی اور جب بھی کام ہوتا ہے ہراساں کیا جاسکتا ہے۔ کام کے اوقات سے باہر ملازمین کے رویے جو کام کی جگہ کو متاثر کرسکتے ہیں اس پالیسی کے تحت احاطہ کیا جاتا ہے۔ اس مثال میں، اگرچہ تصویر کام کے اوقات سے باہر بھیجی گئی تھی، لیکن یہ کام پر زینڈر کے ساتھ وٹنی (Whitney) کے تعلقات کو متاثر کرسکتا ہے۔ زینڈر کے رویے کا احاطہ جنسی ہراسانی کی روک تھام کی پالیسی کے ذریعہ کیا جاتا ہے۔

وقت میں ایک لمحہ (جاری)

اگلے دن، جب اس نے کوئی جواب نہیں دیا تو، زینڈر نے وٹنی کو ایک متن بھیجا جس میں اس سے ایک رات پہلے کے لئے معافی مانگی گئی تھی، اور بتایا گیا تھا کہ یہ تصویر کسی اور کے لئے تھی۔ کچھ ہفتوں بعد، زوم پر ایک کیس پر تبادلہ خیال کرتے ہوئے، زینڈر نے اس حقیقت پر تبصرہ کیا کہ وٹنی کا ہوم ورک اسٹیشن اس کے بیڈروم میں قائم کیا گیا ہے، اور مذاق اڑاتا ہے کہ وہ "جہاں جادو ہوتا ہے" کا ورچوئل ٹور پسند کرے گا۔ بے چین، وٹنی (Whitney) اس کے بعد فوری طور پر میٹنگ ختم کرنے کا بہانہ تلاش کرتا ہے۔

اسی ہفتے کے آخر میں، زینڈر نے وٹنی (Whitney) کو زوم میٹنگ کے دوران ایک براہ راست پیغام بھیجا جس میں اسے بتایا گیا کہ وہ کام کے دن کے دوران "اس کے بیڈروم میں اس کے بارے میں سوچنا بند نہیں کر سکتا"۔

سچ یا جھوٹ: گھر سے کام کرتے ہوئے کام کا دشمنانہ ماحول موجود نہیں ہو سکتا ہے۔

اگلے دن، جب اس نے کوئی جواب نہیں دیا تو، زینڈر نے وٹنی کو ایک متن بھیجا جس میں اس سے ایک رات پہلے کے لئے معافی مانگی گئی تھی، اور بتایا گیا تھا کہ یہ تصویر کسی اور کے لئے تھی۔ کچھ ہفتوں بعد، زوم پر ایک کیس پر تبادلہ خیال کرتے ہوئے، زینڈر نے اس حقیقت پر تبصرہ کیا کہ وٹنی کا ہوم ورک اسٹیشن اس کے بیڈروم میں قائم کیا گیا ہے، اور مذاق اڑاتا ہے کہ وہ "جہاں جادو ہوتا ہے" کا ورچوئل ٹور پسند کرے گا۔ بے چین، وٹنی (Whitney) اس کے بعد فوری طور پر میٹنگ ختم کرنے کا بہانہ تلاش کرتا ہے۔

اسی ہفتے کے آخر میں، زینڈر نے وٹنی (Whitney) کو زوم میٹنگ کے دوران ایک براہ راست پیغام بھیجا جس میں اسے بتایا گیا کہ وہ کام کے دن کے دوران "اس کے بیڈروم میں اس

كے بارے میں سوچنا بند نہیں كرسكتا"۔

سچ یا جھوٹ: گھر سے كام كرتے ہوئے كام كا دشمنانہ ماحول موجود نہیں ہوسكتا ہے۔

[بحث كے لئے ٹھہریں اور، اگلی سلائیڈ پر جواب دیں]

جھوٹ

ریموٹ ورک اسپیس دفتر کی توسیع ہے۔ اس بات سے قطع نظر کہ ملازم کہاں سے لاگ ان ہو رہا ہے، کوئی بھی ورچوئل ویڈیو یا ٹیکسٹ پر مبنی پلیٹ فارم کام کا ماحول ہے اور ان پلیٹ فارمز پر ہونے والی ہراسانی اور امتیازی سلوک ایک مخالف کام کے ماحول کی تشکیل کرتا ہے۔

جھوٹ۔ ریموٹ ورک اسپیس دفتر کی توسیع ہے۔ اس بات سے قطع نظر کہ ملازم کہاں سے لاگ ان ہو رہا ہے، کوئی بھی ورچوئل ویڈیو یا ٹیکسٹ پر مبنی پلیٹ فارم کام کا ماحول ہے اور ان پلیٹ فارمز پر ہونے والی ہراسانی اور امتیازی سلوک ایک مخالف کام کے ماحول کی تشکیل کرتا ہے۔

کیس اسٹڈی 3



دوگنا محنت کرنا

Sandra بفیلو (Buffalo) کے ایک ٹیچنگ اسپتال میں فرسٹ ایئر کی رہائشی انٹرن ہے۔ وہ اپنی انٹرن کلاس میں واحد سیاہ فام خاتون ہیں۔ وہ اور اس کے انٹرن ساتھی ہر روز ڈاکٹر Grey کے ساتھ راؤنڈ میں شرکت کرتے ہیں۔ انٹرن کے سوالات پوچھتے وقت، Sandra کو ایسا لگتا ہے جیسے ڈاکٹر Grey اسے دوسرے انٹرن کے مقابلے میں اعلیٰ معیار پر رکھتے ہیں۔ وہ اکثر اس کی لاعلمی کے بارے میں تبصرے کرتا ہے اور اپنے سوالات کے جوابات کو کم تر کرتا ہے، حالانکہ اس کے جوابات اس کے ساتھی رہائشیوں کے مطابق ہیں۔ ایک دن، جب وہ مریضوں کے کمروں کے درمیان چل رہے تھے، Sandra نے ڈاکٹر Grey کو ایک ساتھی انٹرن کو یہ کہتے ہوئے سنا کہ Sandra ایک "ڈائیورسٹی کرائے پر کام کرنے والی" ہوگی۔

پریشان ہو کر Sandra نے اپنے ساتھی انٹرن Justin پر بھروسہ کیا کہ اس نے کیا سنا تھا۔ Justin نے Sandra سے کہتا ہے کہ وہ سمجھتا ہے کہ وہ پریشان ہے، لیکن اسے اس میں زیادہ نہیں پڑھنا چاہئے۔ Justin بھی سیاہ فام ہیں، اور انہوں نے کبھی محسوس نہیں کیا کہ ڈاکٹر Grey ان کے ساتھ اپنے غیر سیاہ فام ساتھیوں سے مختلف سلوک کرتے ہیں۔ جب ڈاکٹر Grey ان پر سخت ہوتے ہیں تو اس کی وجہ یہ ہوتی ہے کہ وہ چاہتے ہیں کہ وہ سب عظیم ڈاکٹر بنیں۔

Sandra بفیلو (Buffalo) کے ایک ٹیچنگ اسپتال میں فرسٹ ایئر کی رہائشی انٹرن ہے۔ وہ اپنی انٹرن کلاس میں واحد سیاہ فام خاتون ہیں۔ وہ اور اس کے انٹرن ساتھی ہر روز ڈاکٹر Grey کے ساتھ راؤنڈ میں شرکت کرتے ہیں۔ انٹرن کے سوالات پوچھتے وقت، Sandra کو ایسا لگتا ہے جیسے ڈاکٹر Grey اسے دوسرے انٹرن کے مقابلے میں اعلیٰ معیار پر رکھتے ہیں۔ وہ اکثر اس کی لاعلمی کے بارے میں تبصرے کرتا ہے اور اپنے سوالات کے جوابات کو کم تر کرتا ہے، حالانکہ اس کے جوابات اس کے ساتھی رہائشیوں کے مطابق ہیں۔ ایک دن، جب وہ مریضوں کے کمروں کے درمیان چل رہے تھے، Sandra نے ڈاکٹر Grey کو ایک ساتھی انٹرن کو یہ کہتے ہوئے سنا کہ Sandra ایک "ڈائیورسٹی کرائے پر کام کرنے والی" ہوگی۔

پریشان ہو کر Sandra نے اپنے ساتھی انٹرن Justin پر بھروسہ کیا کہ اس نے کیا سنا تھا۔ Justin نے Sandra سے کہتا ہے کہ وہ سمجھتا ہے کہ وہ پریشان ہے، لیکن اسے اس میں زیادہ نہیں پڑھنا چاہئے۔ Justin بھی سیاہ فام ہیں، اور انہوں نے کبھی محسوس نہیں کیا کہ ڈاکٹر Grey ان کے ساتھ اپنے غیر سیاہ فام ساتھیوں سے مختلف سلوک کرتے ہیں۔ جب ڈاکٹر Grey ان پر سخت ہوتے ہیں تو اس کی وجہ یہ ہوتی ہے کہ وہ چاہتے ہیں کہ وہ سب عظیم ڈاکٹر بنیں۔

[کیس اسٹڈی اگلی سلائیڈ پر جاری ہے]

دوگنا محنت کرنا (جاری)

Sandra اب Justin کے مشورے پر عمل کرتی ہے اور باضابطہ شکایت نہیں کرتی ہے۔ جیسے مہینے گزرتے جاتے ہیں، ڈاکٹر Grey راؤنڈ کے دوران Sandra کو دھمکانا جاری رکھتے ہیں، بشمول جب وہ بولتی ہے تو اس کی آنکھیں گھمانا اور جب وہ غلط یا نامکمل جواب ات دیتی ہے تو ڈرامائی رد عمل ظاہر کرتی ہے، ایسا رویہ جو وہ اپنے ساتھی رہائشیوں میں سے کسی کے ساتھ ظاہر نہیں کرتا ہے، اور اس سے اسے ساتھیوں اور مریضوں کے سامنے شرمندگی کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔

حال ہی میں، ان کے تبصروں نے ان کے طبی علم سے دور ہونا شروع کر دیا ہے۔ ڈاکٹر Grey نے تبصرہ کرنا شروع کر دیا ہے کہ اگر Sandra میک اپ پہننے اور اپنے قدرتی بالوں کو سیدھا کرنے سمیت ایک پیشہ ور کے طور پر عزت حاصل کرنا چاہتی ہے تو اسے اپنی ظاہری شکل میں زیادہ کوشش کرنے کی ضرورت ہے۔ جب Sandra اپنی ساتھی انٹرن Monica سے شکایت کرتی ہے، جو سفید فام ہے، تو Monica بھی Sandra کے خدشات کو دور کر دیتی ہے کیونکہ ڈاکٹر Grey نے اسے کبھی بھی ذاتی تبصروں سے بے چین محسوس نہیں کیا۔

سچ یا جھوٹ: ڈاکٹر Grey کا طرز عمل ممکنہ طور پر نسلی امتیاز ہے

Sandra اب Justin کے مشورے پر عمل کرتی ہے اور باضابطہ شکایت نہیں کرتی ہے۔ جیسے مہینے گزرتے جاتے ہیں، ڈاکٹر Grey راؤنڈ کے دوران Sandra کو دھمکانا جاری رکھتے ہیں، بشمول جب وہ بولتی ہے تو اس کی آنکھیں گھمانا اور جب وہ غلط یا نامکمل جواب ات دیتی ہے تو ڈرامائی رد عمل ظاہر کرتی ہے، ایسا رویہ جو وہ اپنے ساتھی رہائشیوں میں سے کسی کے ساتھ ظاہر نہیں کرتا ہے، اور اس سے اسے ساتھیوں اور مریضوں کے سامنے شرمندگی کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ حال ہی میں، ان کے تبصروں نے ان کے طبی علم سے دور ہونا شروع کر دیا ہے۔ ڈاکٹر Grey نے تبصرہ کرنا شروع کر دیا ہے کہ اگر Sandra میک اپ پہننے اور اپنے قدرتی بالوں کو سیدھا کرنے سمیت ایک پیشہ ور کے طور پر عزت حاصل کرنا چاہتی ہے تو اسے اپنی ظاہری شکل میں زیادہ کوشش کرنے کی ضرورت ہے۔ جب

Sandra اپنی ساتھی انٹرن Monica سے شکایت کرتی ہے، جو سفید فام ہے، تو Monica بھی Sandra کے خدشات کو دور کر دیتی ہے کیونکہ ڈاکٹر Grey نے اسے کبھی بھی ذاتی تبصروں سے بے چین محسوس نہیں کیا۔

سچ یا جھوٹ: ڈاکٹر Grey کا طرز عمل ممکنہ طور پر نسلی امتیاز ہے۔

[بحث کے لئے ٹھہریں - جواب اور اضافی سوال اگلی سلائیڈ پر آتے ہیں]

سچ

اگرچہ ڈاکٹر Grey اس بات پر زور دے سکتے ہیں کہ Sandra کے ساتھ ان کی غنڈہ گردی ان کی نسل پر مبنی نہیں ہے، لیکن ان کے تبصرے کہ انہیں "ڈائورسٹی ہائر" ہونا چاہئے اور یہ کہ انہیں اپنے قدرتی بالوں کو سیدھا کرنا چاہئے، نسلی محرک کی نشاندہی کرتے ہیں۔ حقیقت یہ ہے کہ دوسرے سیاہ فام ساتھیوں نے نسل کی بنیاد پر بدسلوکی محسوس نہیں کی ہے، Sandra کے تجربے سے کوئی فرق نہیں پڑتا ہے۔

سچ یا جھوٹ: ڈاکٹر Grey کا طرز عمل ممکنہ طور پر جنسی ہراسانی ہے

سچ۔ اگرچہ ڈاکٹر Grey اس بات پر زور دے سکتے ہیں کہ Sandra کے ساتھ ان کی غنڈہ گردی ان کی نسل پر مبنی نہیں ہے، لیکن ان کے تبصرے کہ انہیں "ڈائورسٹی ہائر" ہونا چاہئے اور یہ کہ انہیں اپنے قدرتی بالوں کو سیدھا کرنا چاہئے، نسلی محرک کی نشاندہی کرتے ہیں۔ حقیقت یہ ہے کہ دوسرے سیاہ فام ساتھیوں نے نسل کی بنیاد پر بدسلوکی محسوس نہیں کی ہے، Sandra کے تجربے سے کوئی فرق نہیں پڑتا ہے۔

سچ یا جھوٹ: ڈاکٹر Grey کا طرز عمل ممکنہ طور پر جنسی ہراسانی ہے

[بحث کے لئے ٹھہریں، مندرجہ ذیل سلائڈ پر جواب دیں]

سچ

ایک بار پھر، اگرچہ ان کی انٹرن کلاس کی دیگر خواتین احترام محسوس کرتی ہیں، لیکن Sandra کو اپنی ظاہری شکل کے بارے میں توہین آمیز رویے اور تبصروں کا سامنا کرنا پڑا ہے جو اس کی صنف کی بنیاد پر امتیازی نظر آتے ہیں۔ یہ طرز عمل ممکنہ طور پر ہراسانی کے لئے نیویارک (New York) میں قانونی معیار پر پورا اترتا ہے، کیونکہ یہ معمولی یا معمولی تکلیف سے اوپر اٹھتا ہے۔

سچ۔ ایک بار پھر، اگرچہ ان کی انٹرن کلاس کی دیگر خواتین احترام محسوس کرتی ہیں، لیکن Sandra کو اپنی ظاہری شکل کے بارے میں توہین آمیز رویے اور تبصروں کا سامنا کرنا پڑا ہے جو اس کی صنف کی بنیاد پر امتیازی نظر آتے ہیں۔ یہ طرز عمل ممکنہ طور پر ہراسانی کے لئے نیویارک (New York) میں قانونی معیار پر پورا اترتا ہے، کیونکہ یہ معمولی یا معمولی تکلیف سے اوپر اٹھتا ہے۔

Sandra کے معاملے میں، سیاہ فام اور ایک خاتون کے طور پر اس کی شناخت ایک دوسرے سے ٹکرا گئی تاکہ ایسی صورتحال پیدا کی جاسکے جہاں اسے بظاہر اس کے سپروائزر کی طرف سے ہراساں کرنے کا نشانہ بنایا گیا تھا۔ Sandra کے لئے بھی یہ معاملہ تھا کہ ہراسانی

كے ان اوورلیپنگ واقعات نے ممكنہ طور پر كام كی معاندانہ صورتحال پیدا كردی۔

جنسی ہراسانی کا معاملہ

یہ اس وقت ہوتا ہے جب اتھارٹی میں موجود کوئی شخص جنسی پسندیدگی کے لئے ملازمت کے فوائد کی تجارت کرتا ہے، یا تجارت کرنے کی کوشش کرتا ہے۔

مثالوں میں شامل ہیں:

- جنسی تعلقات کے بدلے کام کرنے کے بہتر حالات
- جنسی تعلقات میں ملوث ہونے سے انکار کرنے پر جوابی کارروائی
- جنسی تعلقات کو مجبور کرنے کے لئے دباؤ کا استعمال

جنسی ہراسانی کا معاملہ

- جنسی ہراسانی اس وقت ہوتی ہے جب اتھارٹی میں موجود کوئی شخص جنسی پسندیدگی کے لئے ملازمت کے فوائد کی تجارت کرتا ہے، یا تجارت کرنے کی کوشش کرتا ہے۔
- اس قسم کی ہراسانی عام طور پر ایک ملازم اور اتھارٹی والے کسی شخص کے درمیان ہوتی ہے، جیسے سپروائزر، جو ملازمت کے فوائد دینے یا روکنے کی صلاحیت رکھتا ہے۔
- جنسی ہراسانی میں شامل ہیں:
 - جنسی تعلقات کے بدلے میں بہتر کام کے حالات یا مواقع پیش کرنا یا دینا؛
 - کام کرنے کے خراب حالات کو دھمکی دینا (جیسے جذبات، شفٹ میں تبدیلی یا کام کی جگہ میں تبدیلی) یا اگر جنسی تعلقات سے انکار کیا جاتا ہے تو مواقع سے انکار؛
 - جنسی تعلقات کو مجبور کرنے کے لئے دباؤ، دھمکیوں، یا جسمانی اعمال کا استعمال؛
 - جنسی تعلقات میں ملوث ہونے سے انکار کرنے پر جوابی کارروائی۔

كيس اسٲٲى 4



بلا ہوا، بلایا نہیں گیا

Jamila بروکلین (Brooklyn) کے ایک مشہور ریستوران میں بارٹینڈر ہیں۔ وہ ایک ماہ سے ریستوران کے ساتھ ہیں اور امید کر رہی ہیں کہ جمعہ اور ہفتہ کی شام کی مقبول شفٹوں کے دوران شیڈول کیا جائے گا۔ اس کا مینیجر جیسن شفٹ شیڈول بناتا ہے۔ وہ اسے بتاتی ہے کہ وہ اپنی پوزیشن پر اعتماد محسوس کرتی ہے اور وہ ریستوران کے سرپرستوں کو اتنی اچھی طرح جانتی ہے کہ اسے ویک اینڈ شفٹوں کے لئے شیڈول کیا جاسکتا ہے۔ وہ اس سے کہتا ہے، "ہم دیکھیں گے۔ ہمارے پاس بہت سارے قابل بارٹینڈر ہیں۔"

ایک ہفتہ بعد جمیلہ (Jamila) اور جیسن (Jason) بدھ کی رات کی شفٹ کے بعد بند ہو رہے ہیں۔ Jason ان دونوں کو ٹکیلا کا ایک شاٹ ڈالتا ہے، Jamila کو بار میں اس کے ساتھ شامل ہونے کے لئے کہتا ہے، اور اسے بتاتا ہے کہ اسے امید ہے کہ وہ اسے ہفتے کے آخر میں کچھ شفٹیں دے سکے گا۔ وہ اسے بتاتا ہے کہ کچھ دوسرے بارٹینڈر ریستوران کے ساتھ طویل عرصے سے رہے ہیں لیکن وہ وہی ہے جو وہ چاہتا ہے۔ Jason اب Jamila کے گھٹھے پر ہاتھ رکھتا ہے اور اسے ٹکیلا پینے کی ترغیب دیتا ہے۔ Jamila بارسٹول سے جھلانگ لگانے اور اپنے اختتامی کاموں کو ختم کرنے سے پہلے جلدی سے شاٹ لیتی ہے۔

سچ یا جھوٹ: Jason کا رویہ Jamila کو براساں کرنا ہو سکتا ہے۔

Jamila بروکلین (Brooklyn) کے ایک مشہور ریستوران میں بارٹینڈر ہیں۔ وہ ایک ماہ سے ریستوران کے ساتھ ہیں اور امید کر رہی ہیں کہ جمعہ اور ہفتہ کی شام کی مقبول شفٹوں کے دوران شیڈول کیا جائے گا۔ اس کا مینیجر جیسن شفٹ شیڈول بناتا ہے۔ وہ اسے بتاتی ہے کہ وہ اپنی پوزیشن پر اعتماد محسوس کرتی ہے اور وہ ریستوران کے سرپرستوں کو اتنی اچھی طرح جانتی ہے کہ اسے ویک اینڈ شفٹوں کے لئے شیڈول کیا جاسکتا ہے۔ وہ اس سے کہتا ہے، "ہم دیکھیں گے۔ ہمارے پاس بہت سارے قابل بارٹینڈر ہیں۔"

ایک ہفتہ بعد جمیلہ (Jamila) اور جیسن (Jason) بدھ کی رات کی شفٹ کے بعد بند ہو رہے ہیں۔ Jason ان دونوں کو ٹکیلا کا ایک شاٹ ڈالتا ہے، Jamila کو بار میں اس کے ساتھ شامل

ہونے کے لئے کہتا ہے، اور اسے بتاتا ہے کہ اسے امید ہے کہ وہ اسے ہفتے کے آخر میں کچھ شفٹیں دے سکے گا۔ وہ اسے بتاتا ہے کہ کچھ دوسرے بارٹینڈر ریستوران کے ساتھ طویل عرصے سے رہے ہیں لیکن وہ وہی ہے جو وہ چاہتا ہے۔ Jason اب Jamila کے گھٹنے پر ہاتھ رکھتا ہے اور اسے ٹکیلا پینے کی ترغیب دیتا ہے۔ Jamila بارسٹول سے چھلانگ لگانے اور اپنے اختتامی کاموں کو ختم کرنے سے پہلے جلدی سے شاٹ لیتی ہے۔

سچ یا جھوٹ: Jason کا رویہ Jamila کو ہراساں کرنا ہو سکتا ہے۔

[بحث کے لئے ٹھہریں، اگلی سلائیڈ پر جواب دیں]

سچ

Jamila کے پاس کے طور پر Jason کا رویہ نامناسب ہے، اور Jamila کو اس رویے کی اطلاع دینے کے لئے آزاد محسوس کرنا چاہئے اگر اس سے اسے تکلیف ہوتی ہے۔

Jason کا رویہ، اس وقت، انتقامی ہراسانی کے زمرے میں آ سکتا ہے یا نہیں بھی ہو سکتا ہے۔ Jason نے Jamila سے کوئی وعدہ یا دھمکی نہیں دی ہے کہ وہ اس کی تبدیلی کے شیڈول کو اس بنیاد پر مختلف طریقے سے سنبھالے گا کہ وہ اس کی پیش قدمی کا جواب کیسے دیتی ہے۔ تاہم، جنسی پیش رفت کے طور پر دیکھے جانے والے تبدیلیوں کے بارے میں ان کی بحث نامناسب ہے اور اسے ممکنہ طور پر زبردستی سمجھا جا سکتا ہے۔ اگر Jason پیش رفت جاری رکھتا ہے، چاہے وہ کبھی بھی ملازمت کے فوائد کے بارے میں کوئی دھمکی یا وعدہ نہ کرے، تو اس سے Jamila کے لئے ایک دشمنانہ ماحول پیدا ہو سکتا ہے، جس کے لئے ریستوراں کا مالک سختی سے ذمہ دار ہو سکتا ہے کیونکہ Jason اس کا سپروائزر ہے۔

سچ۔ Jamila کے پاس کے طور پر Jason کا رویہ نامناسب ہے، اور Jamila کو اس رویے کی اطلاع دینے کے لئے آزاد محسوس کرنا چاہئے اگر اس سے اسے تکلیف ہوتی ہے۔

Jason کا رویہ، اس وقت، انتقامی ہراسانی کے زمرے میں آ سکتا ہے یا نہیں بھی ہو سکتا ہے۔ Jason نے Jamila سے کوئی وعدہ یا دھمکی نہیں دی ہے کہ وہ اس کی تبدیلی کے شیڈول کو اس بنیاد پر مختلف طریقے سے سنبھالے گا کہ وہ اس کی پیش قدمی کا جواب کیسے دیتی ہے۔ تاہم، جنسی پیش رفت کے طور پر دیکھے جانے والے تبدیلیوں کے بارے میں ان کی بحث نامناسب ہے اور اسے ممکنہ طور پر زبردستی سمجھا جا سکتا ہے۔ اگر Jason پیش رفت جاری رکھتا ہے، چاہے وہ کبھی بھی ملازمت کے فوائد کے بارے میں کوئی دھمکی یا

وعدہ نہ کرے، تو اس سے Jamila کے لئے ایک دشمنانہ ماحول پیدا ہوسکتا ہے، جس کے لئے ریستوراں کا مالک سختی سے ذمہ دار ہوسکتا ہے کیونکہ Jason اس کا سپروائزر ہے۔

بلا ہوا، بلایا نہیں گیا (جاری)

کم مطلوبہ شفٹیں حاصل کرنے کے ایک ہفتے کے بعد، Jamila Jason سے دوبارہ پوچھتی ہے کہ کیا وہ اسے جمعہ یا ہفتہ کی رات کے لئے شیڈول کرے گا۔ ان کا کہنا ہے کہ انہیں یقین نہیں ہے، لیکن ان کے پاس اب بھی وقت ہے کہ وہ "اسے اپنے وقت کے قابل بنائیں۔" اس کے بعد وہ اسے اس رات کام کرنے کے بعد اپنے ساتھ گھر آنے کے لئے کہتا ہے۔

Jamila، جسے ہفتہ کی رات کی شفٹ میں اضافی نقد رقم کی واقعی ضرورت ہوتی ہے، Jason کے ساتھ گھر جانے کا فیصلہ کرتی ہے۔ تقریباً ہر ہفتے وہ Jason کے اصرار پر باہر جاتے ہیں اور جنسی سرگرمی میں مشغول ہوجاتے ہیں۔ Jason Jamila کو جمعہ اور ہفتہ کی شام کے لئے شیڈول کرنا شروع کرتا ہے۔ Jamila Jason کے ساتھ تعلقات میں نہیں رہنا چاہتی اور صرف اس کے ساتھ باہر جا رہی ہے کیونکہ اسے یقین ہے کہ وہ مصروف شفٹوں سے دور اس کا شیڈول تبدیل کرے گا۔

سچ یا جھوٹ: Jamila ہراسانی کی شکایت نہیں کر سکتی کیونکہ وہ رضاکارانہ طور پر Jason کے ساتھ جنسی سرگرمی میں مشغول تھی۔

کم مطلوبہ شفٹیں حاصل کرنے کے ایک ہفتے کے بعد، Jamila Jason سے دوبارہ پوچھتی ہے کہ کیا وہ اسے جمعہ یا ہفتہ کی رات کے لئے شیڈول کرے گا۔ ان کا کہنا ہے کہ انہیں یقین نہیں ہے، لیکن ان کے پاس اب بھی وقت ہے کہ وہ "اسے اپنے وقت کے قابل بنائیں۔" اس کے بعد وہ اسے اس رات کام کرنے کے بعد اپنے ساتھ گھر آنے کے لئے کہتا ہے۔

Jamila، جسے ہفتہ کی رات کی شفٹ میں اضافی نقد رقم کی واقعی ضرورت ہوتی ہے، Jason کے ساتھ گھر جانے کا فیصلہ کرتی ہے۔ تقریباً ہر ہفتے وہ Jason کے اصرار پر باہر جاتے ہیں اور جنسی سرگرمی میں مشغول ہوجاتے ہیں۔ Jason Jamila کو جمعہ اور ہفتہ کی

شام کے لئے شیڈول کرنا شروع کرتا ہے۔ Jamila Jason کے ساتھ تعلقات میں نہیں رہنا چاہتی اور صرف اس کے ساتھ باہر جا رہی ہے کیونکہ اسے یقین ہے کہ وہ مصروف شفٹوں سے دور اس کا شیڈول تبدیل کرے گا۔

سچ یا جھوٹ: Jamila ہر اسانی کی شکایت نہیں کر سکتی کیونکہ وہ رضاکارانہ طور پر Jason کے ساتھ جنسی سرگرمی میں مشغول تھی

[بحث کے لئے ٹھہریں، اگلی سلائیڈ پر جواب دیں]

جھوٹ

چونکہ جنسی سرگرمی جمیلہ کی طرف سے بے ساختہ ہوتی ہے، لہذا وہ جنسی ہراسانی کا نشانہ بنتی ہے۔ اسی طرح، اگر اس نے Jason کی پیش قدمی سے انکار کر دیا ہوتا، تو وہ اب بھی جنسی ہراسانی کا نشانہ ہوتی۔ Jamila کو کام کی جگہ پر اس پر اختیار رکھنے والے کسی شخص کی طرف سے جنسی پسندیدگی کے لئے ملازمت کے فوائد کی تجارت کرنے کی پیش کش جنسی ہراسانی ہے، اور آجر (اس معاملے میں، ریستوران کا مالک) اپنے مینیجر کے اقدامات کی وجہ سے ذمہ داری کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔

کیا Jamila ہراسانی کی شکایت کر سکتی ہے اگر اسے وہ شفت مل جائے جو وہ چاہتی تھی؟

جھوٹ۔ چونکہ جنسی سرگرمی جمیلہ کی طرف سے بے ساختہ ہوتی ہے، لہذا وہ جنسی ہراسانی کا نشانہ بنتی ہے۔ اسی طرح، اگر اس نے Jason کی پیش قدمی سے انکار کر دیا ہوتا، تو وہ اب بھی جنسی ہراسانی کا نشانہ ہوتی۔ Jamila کو کام کی جگہ پر اس پر اختیار رکھنے والے کسی شخص کی طرف سے جنسی پسندیدگی کے لئے ملازمت کے فوائد کی تجارت کرنے کی پیش کش جنسی ہراسانی ہے، اور آجر (اس معاملے میں، ریستوران کا مالک) اپنے مینیجر کے اقدامات کی وجہ سے ذمہ داری کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔

کیا Jamila ہراسانی کی شکایت کر سکتی ہے اگر اسے وہ شفت مل جائے جو وہ چاہتی تھی؟

[بحث کے لئے ٹھہریں، اگلی سلائیڈ پر جواب دیں]

ہاں

Jamila کو فائدہ ملنے پر بھی جنسی طور پر ہراساں کیا جا سکتا ہے

ہاں۔ Jamila کو فائدہ ملنے پر بھی جنسی طور پر ہراساں کیا جا سکتا ہے۔

بلا ہوا بلایا نہیں گیا (جاری)

کئی مہینوں کے بعد، جس کے دوران اسے یقین ہے کہ اس نے ویک اینڈ رش کے دوران خود کو ایک اثاثہ ثابت کیا ہے، Jamila نے Jason کے ساتھ جنسی سرگرمیوں کو ختم کر دیا۔ وہ فوری طور پر اس کا شیڈول تبدیل کرتا ہے اور اسے کم گاہکوں اور کم تجاویز کے ساتھ کم مطلوبہ شفٹوں میں رکھتا ہے۔

سچ یا جھوٹ: Jamila کو شکایت کرنے میں اب "بہت دیر" ہو چکی ہے۔ Jason کے ساتھ اس کا رشتہ اتفاق رائے سے تھا لہذا اس بات کا کوئی ثبوت نہیں ہے کہ بریک اپ کی وجہ سے اسے کم سازگار شفٹیں مل رہی ہیں۔

کئی مہینوں کے بعد، جس کے دوران اسے یقین ہے کہ اس نے ویک اینڈ رش کے دوران خود کو ایک اثاثہ ثابت کیا ہے، Jamila نے Jason کے ساتھ جنسی سرگرمیوں کو ختم کر دیا۔ وہ فوری طور پر اس کا شیڈول تبدیل کرتا ہے اور اسے کم گاہکوں اور کم تجاویز کے ساتھ کم مطلوبہ شفٹوں میں رکھتا ہے۔

سچ یا جھوٹ: Jamila کو شکایت کرنے میں اب "بہت دیر" ہو چکی ہے۔ Jason کے ساتھ اس کا رشتہ اتفاق رائے سے تھا لہذا اس بات کا کوئی ثبوت نہیں ہے کہ بریک اپ کی وجہ سے اسے کم سازگار شفٹیں مل رہی ہیں۔

[بحث کے لئے ٹھہریں، اگلی سلائیڈ پر جواب دیں]

جھوٹ

Jason کا طرز عمل جنسی ہراسانی کے مترادف ہے۔ Jamila قبول کرتی ہے یا نہیں یا اس سے فائدہ اٹھاتی ہے یا مسترد کرتی ہے اور اس سے نقصان پہنچاتی ہے یا نہیں، یہ غیر متعلقہ ہے۔

جھوٹ۔ Jason کا طرز عمل جنسی ہراسانی کے مترادف ہے۔ Jamila قبول کرتی ہے یا نہیں یا اس سے فائدہ اٹھاتی ہے یا مسترد کرتی ہے اور اس سے نقصان پہنچاتی ہے یا نہیں، یہ غیر متعلقہ ہے۔

جنسی دقیانوسی تفریق صنفی امتیاز ہے

کسی شخص کو ہراساں کرنا کیونکہ وہ شخص صنفی دقیانوسی تصورات سے مطابقت نہیں رکھتا، جنسی ہراسانی ہے۔

ہراسانی کیونکہ کوئی ایسا کام کر رہا ہے جو عام طور پر یا پہلے زیادہ تر مختلف جنس کے افراد کے ذریعہ انجام دیا جاتا ہے یا کیا جاتا ہے وہ جنسی امتیاز ہے۔

سیکس دقیانوسی تصورات

- جنسی دقیانوسیت صنفی امتیاز کی ایک شکل ہے اور اس پالیسی کا احاطہ کرتی ہے۔
- جنسی دقیانوسی تصورات اس وقت پیدا ہوتے ہیں جب کسی کے طرز عمل یا شخصیت کی خصوصیات کا فیصلہ دوسرے لوگوں کے خیالات یا تصورات کی بنیاد پر کیا جاتا ہے کہ کسی خاص جنس کے افراد کو کس طرح کام کرنا چاہئے یا دیکھنا چاہئے۔
- کسی شخص کو ہراساں کرنا کیونکہ اس شخص کا صنفی اظہار صنفی دقیانوسی تصورات سے مطابقت نہیں رکھتا ہے جیسے "مناسب" شکل، تقریر، شخصیت، یا طرز زندگی جنسی ہراسانی ہے۔
- ہراسانی کیونکہ کوئی ایسا کام انجام دے رہا ہے جو عام طور پر انجام دیا جاتا ہے، یا ماضی میں انجام دیا جاتا ہے، زیادہ تر مختلف جنس کے افراد کے ذریعہ انجام دیا جاتا ہے، صنفی امتیاز ہے۔
- آخر میں، روایتی صنفی کرداروں کی بنیاد پر کام کے کام تفویض کرنا، جیسے کسی خاتون کو انچارج یا ریفریشنٹ یا کسی مرد کو حرکت دینے والے خاتون کا انچارج رکھنا صنفی امتیاز ہے۔

مندرجہ ذیل میں سے کون سی سیکس دقیانوسی تصورات کی مثالیں ہیں؟

1. ایمی 25 سال کے تجربے کے ساتھ ایک سٹیل ورکر ہے۔ اس کا سپروائزر، Gus، ہمیشہ ایک مرد ساتھی کو Amy کے ساتھ کسی بھی پروجیکٹ پر شراکت داری کرنے کے لئے مقرر کرتا ہے۔ اسی طرح کے منصوبے وہ ایمی کے مرد ساتھیوں کو اکیلے مکمل کرنے کے لئے تفویض کرتے ہیں۔ جب Amy Gus کا سامنا کرتی ہے تو، وہ وضاحت کرتا ہے کہ وہ صرف یہ چاہتا ہے کہ وہ محفوظ رہے کیونکہ وہ مشکل کام میں واحد خاتون ہے۔
2. Frank ایک مشہور پروڈکشن کمپنی میں انتظامی معاون ہے۔ وہ کمپنی کے ایگزیکٹو ڈائریکٹر کے انتظامی معاون کے طور پر خدمات انجام دینے کے لئے داخلی ترقی کے لئے درخواست دیتا ہے، جس میں ڈائریکٹر سے ملنے کے لئے اپنے والد متعدد اعلیٰ سطح کے مہمانوں کا استقبال کرنا شامل ہوگا۔ Frank صنفی طور پر سیال ہے، اور وہ موقع پر میک اپ اور لباس پہنتا ہے۔ اگرچہ دوسرے امیدواروں کے مقابلے میں زیادہ اہل ہیں، لیکن Frank کو ترقی نہیں ملتی ہے۔ ایگزیکٹو ڈائریکٹر وضاحت کرتے ہیں کہ اگرچہ وہ Frank کے "طرز زندگی" کی حمایت کرتے ہیں، لیکن ان کے بہت سے مہمان "زیادہ روایتی" ہیں اور Frank کے ساتھ رابطے کے پہلے نقطہ کے طور پر "ارام دہ نہیں ہوں گے"۔
3. ایک فنانس فرم اپنے سب سے اہم گاہکوں کے لئے باقاعدگی سے سہ ماہی لنچ کی میزبانی کرتی ہے۔ ہر ظہرانے میں، CEO Peter دوپہر کے کھانے کی لاجسٹکس کے بارے میں اپنے تمام سوالات سوسن کو بھیجتا ہے، جس کے ساتھ نائب صدر Peter کام کرتے ہیں، اور فرم میں قیادت کے عہدے پر موجود واحد خاتون، اس حقیقت کے باوجود کہ دوپہر کے کھانے کا منتظم Ronald بھی کمرے میں موجود ہے۔
4. George اپنے نوجوان بیٹے کی بنیادی دیکھ بھال کرنے والا ہے کیونکہ وہ گھر سے ایک ٹیک کمپنی کے لئے کام کرتا ہے جبکہ اس کی بیوی دفتر جاتی ہے۔ George کا چھوٹا بچہ ویڈیو میٹنگوں میں خلل ڈالنے کے لئے جانا جاتا ہے، لیکن George کا اوٹ پٹ ہے مثال ہے۔ پھر بھی، George کو اکثر میٹنگوں سے باہر رکھا جاتا ہے کیونکہ اس کا باس "مسٹر Mom" سے نمٹنا نہیں چاہتا ہے۔

صحیح جواب: مندرجہ بالا سب!

[صحیح جواب ظاہر کرنے کے لئے دوسری بار داخل ہونے سے پہلے گروپ ڈسکشن کے لئے ٹھہریں]

براہ کرم منتخب کریں کہ ذیل میں سے کون سا منظر نامہ جنسی دقیانوسی تصورات کی مثالیں ہیں اور اس وجہ سے صنفی امتیاز کے دعوے کی ممکنہ بنیادیں ہیں:

□ ایمی 25 سال کے تجربے کے ساتھ ایک سٹیل ورکر ہے۔ اس کا سپروائزر، Gus، ہمیشہ ایک مرد ساتھی کو Amy کے ساتھ کسی بھی پروجیکٹ پر شراکت داری کرنے کے لئے مقرر کرتا ہے۔ اسی طرح کے منصوبے وہ ایمی کے مرد ساتھیوں کو اکیلے مکمل کرنے کے لئے تفویض کرتے ہیں۔ جب Amy Gus کا سامنا کرتی ہے تو، وہ وضاحت کرتا ہے

کہ وہ صرف یہ چاہتا ہے کہ وہ محفوظ رہے کیونکہ وہ مشکل کام میں واحد خاتون ہے۔

□ Frank ایک مشہور پروڈکشن کمپنی میں انتظامی معاون ہے۔ وہ کمپنی کے ایگزیکٹو ڈائریکٹر کے انتظامی معاون کے طور پر خدمات انجام دینے کے لئے داخلی ترقی کے لئے درخواست دیتا ہے، جس میں ڈائریکٹر سے ملنے کے لئے آنے والے متعدد اعلیٰ سطح کے مہمانوں کا استقبال کرنا شامل ہوگا۔ Frank صنفی طور پر سیال ہے، اور وہ موقع پر میک اپ اور لباس پہنتا ہے۔ اگرچہ دوسرے امیدواروں کے مقابلے میں زیادہ اہل ہیں، لیکن Frank کو ترقی نہیں ملتی ہے۔ ایگزیکٹو ڈائریکٹر وضاحت کرتے ہیں کہ اگرچہ وہ Frank کے "طرز زندگی" کی حمایت کرتے ہیں، لیکن ان کے بہت سے مہمان "زیادہ روایتی" ہیں اور Frank کے ساتھ رابطے کے پہلے نقطہ کے طور پر "آرام دہ نہیں ہوں گے"۔

□ ایک فنانس فرم اپنے سب سے اہم گاہکوں کے لئے باقاعدگی سے سہ ماہی لنچ کی میزبانی کرتی ہے۔ ہر ظہرانے میں، CEO Peter دوپہر کے کھانے کی لاجسٹکس کے بارے میں اپنے تمام سوالات سوسن کو بھیجتا ہے، جس کے ساتھ نائب صدر Pete کام کرتے ہیں، اور فرم میں قیادت کے عہدے پر موجود واحد خاتون، اس حقیقت کے باوجود کہ دوپہر کے کھانے کا منتظم Ronald بھی کمرے میں موجود ہے۔

□ George اپنے چھوٹے بیٹے کی بنیادی دیکھ بھال کرنے والا ہے، اور گھر سے ایک ٹیک کمپنی کے لئے کام کرتا ہے جبکہ اس کی بیوی دفتر جاتی ہے۔ George کا چھوٹا بچہ ویڈیو میٹنگوں میں خلل ڈالنے کے لئے جانا جاتا ہے، لیکن George کا آؤٹ پٹ بے مثال ہے۔ پھر بھی، George کو اکثر میٹنگوں سے باہر رکھا جاتا ہے کیونکہ اس کا باس "مسٹر Mom" سے نمٹنا نہیں چاہتا ہے۔

*صحیح جواب: مندرجہ بالا سب

(نوٹ کریں، "صحیح جواب: مندرجہ بالا تمام" صرف اس وقت ظاہر ہوں گے جب پریزنٹر داخل ہونے پر کلک کرے گا (یہ بعد میں ظاہر ہونے کے لئے متحرک ہے))

جنسی ہراسانی کا نشانہ کون ہو سکتا ہے؟

جنسی ہراسانی کسی بھی شخص کے درمیان ہو سکتی ہے، چاہے وہ کسی بھی جنس یا جنس سے تعلق رکھتا ہو۔

یہ قانون ملازمین، تنخواہ یافتہ یا بغیر تنخواہ والے انٹرن، اور اضافی افراد بشمول آزاد ٹھیکیداروں، دکانداروں، عارضی کارکنوں، کنسلٹنٹس، یا کام کی جگہ پر خدمات فراہم کرنے والے کسی بھی شخص کو تحفظ فراہم کرتا ہے۔

- جنسی ہراسانی کسی بھی شخص کے درمیان ہو سکتی ہے، چاہے وہ کسی بھی جنس یا جنس سے تعلق رکھتا ہو۔
- نیو یارک قانون (New York Law) ملازمین اور اضافی احاطہ شدہ افراد کی حفاظت کرتا ہے، بشمول تنخواہ یافتہ اور بغیر معاوضہ انٹرن، ملازمت کے لئے درخواست دہندگان، ٹھیکیدار، ذیلی ٹھیکیدار، وینڈر، کنسلٹنٹ، یا کام کی جگہ پر خدمات فراہم کرنے والا کوئی بھی شخص۔ اس میں آزاد ٹھیکیدار، گیگ ورکر اور عارضی کارکن شامل ہیں۔ اس کے علاوہ، لوگ [آجر کے نام] کے ساتھ معاہدے کے ذریعے سامان کی مرمت، صفائی کی خدمات، یا کوئی اور خدمات فراہم کرتے ہیں۔

براساں کرنے کا مجرم کون ہو سکتا ہے؟

کام کی جگہ پر کوئی بھی شخص جنسی براسانی یا امتیازی سلوک کا مجرم ہو سکتا ہے۔

اس میں شامل ہے:

- ایک ساتھی کارکن
- ایک سپروائزر یا مینیجر
- کوئی تیسرا فریق (غیر ملازم، انٹرن، وینڈر، گاہک، وغیرہ)

جنسی براسانی کا مجرم کون ہو سکتا ہے؟

جنسی براسانی کا مجرم کام کی جگہ پر کوئی بھی ہو سکتا ہے:

براساں کرنے والا وصول کنندہ کا ساتھی ہو سکتا ہے

براساں کرنے والا سپروائزر یا مینیجر ہو سکتا ہے

براساں کرنے والا کوئی بھی تیسرا فریق ہو سکتا ہے، بشمول: ایک غیر ملازم، انٹرن، وینڈر، بلڈنگ سیکیورٹی، کلانٹ، گاہک یا زائرین۔

کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کہاں ہو سکتی ہے؟

جب بھی اور جہاں بھی ملازمین اپنے کام کی ذمہ داریوں کو پورا کر رہے ہیں، بشمول:

- آجر کی سرپرستی میں ہونے والے واقعات
- کانفرنس
- دفتر کی پارٹیاں
- آف سائٹ یا غیر کام کے اوقات کے دوران
- آن لائن
- دور سے کام کرنا

کام کی جگہ پر جنسی ہراسانی کہاں ہو سکتی ہے؟

- **جب بھی اور جہاں بھی** ملازمین اپنے کام کی ذمہ داریوں کو پورا کر رہے ہوں، بشمول فیلڈ میں، آجر کی سرپرستی میں ہونے والی کسی بھی تقریب، تربیت، کانفرنسوں میں جو عوام اور دفتری پارٹیوں کے لئے کھلی ہوں تو ہراساں کیا جاسکتا ہے۔ ہراسانی اس وقت بھی ہو سکتی ہے جب ملازمین ویڈیو میٹنگ پلیٹ فارم اور ویب پر مبنی چیٹ ایپلی کیشنز پر دور سے کام کر رہے ہوں۔
- غیر کام کے اوقات کے دوران ملازمین کی بات چیت، جیسے سفر کے دوران ہوٹل میں یا کام کے بعد تقریبات میں، کام کی جگہ پر اثر انداز ہو سکتی ہے۔
- سائٹ سے باہر کے مقامات اور آف اور سرگرمیوں کو کام کے ماحول کی توسیع سمجھا جاسکتا ہے۔
- ملازمین کال، ٹیکسٹ، ای میل اور سوشل میڈیا کے ذریعے جنسی ہراسانی یا امتیازی سلوک کا نشانہ بن سکتے ہیں۔
- ہراساں کرنے والا رویہ جو کسی بھی طرح سے کام کے ماحول کو متاثر کرتا ہے، صحیح طور پر انتظامیہ کی تشویش ہے۔

ذیل میں دیئے گئے منظرناموں میں سے کون سی وجہ ہے کہ ایک ملازم ہراسانی یا امتیازی سلوک کا دعویٰ دائر کرسکتا ہے؟

1. ایک مریض اپنے گھر کی دیکھ بھال کرنے والے کو ہراساں کرتا ہے۔
2. ایک گاہک ایک ویٹرس سے اپنا ماسک ہٹانے کے لئے کہتا ہے تاکہ وہ فیصلہ کرسکے کہ اسے کتنا ٹپ دینا ہے۔
3. ایک ملازم اکثر ساتھی کارکن کی سوشل میڈیا پوسٹس پر امتیازی زبان کے ساتھ تبصرہ کرتا ہے۔
4. ایک کانفرنس کے دوران ایک ملازم ہوٹل بار میں اپنے ساتھی کے ساتھ ہاتھ ملاتا ہے۔
5. کاپی کی مرمت کرنے والا ایک شخص ایسے لطیفے بتاتا ہے جو کاپی کرنے والے کو ٹھیک کرتے وقت خواتین کے تنیں توہین آمیز ہوتے ہیں۔
6. ایک تنظیم کی عمارت میں کام کرنے والے صفائی ملازمین اپنی جنسی صلاحیتوں کے بارے میں اونچی آواز میں بات کرنے کے لئے جگہ کرایہ پر لیتے ہیں۔
7. ہوٹل کا ایک مہمان ایک ہاؤس کیپر کو گھسیٹتا ہے جب وہ وہاں سے گزر رہی ہے۔

صحیح جواب: اوپر بیان کردہ تمام منظرنامے رپورٹ کیے جانے چاہئیں

[داخل ہونے اور صحیح جواب ظاہر کرنے سے پہلے گروپ بحث کے لئے ٹھہریں]

ذیل میں دیئے گئے منظرناموں میں سے کون سی وجہ ہے کہ ایک ملازم ہراسانی یا امتیازی سلوک کا دعویٰ دائر کرسکتا ہے؟ لاگو ہونے والی تمام چیزوں کو نشان زد کریں

- ایک مریض اپنے گھر کی دیکھ بھال کرنے والے کو ہراساں کرتا ہے۔
- ایک گاہک ایک ویٹرس سے اپنا ماسک ہٹانے کے لئے کہتا ہے تاکہ وہ فیصلہ کرسکے کہ اسے کتنا ٹپ دینا ہے۔
- ایک ملازم اکثر ساتھی کارکن کی سوشل میڈیا پوسٹس پر امتیازی زبان کے ساتھ تبصرہ کرتا ہے۔

- ایک کانفرنس کے دوران ایک ملازم ہوٹل بار میں اپنے ساتھی کے ساتھ ہاتھ ملاتا ہے۔
- کاپی کی مرمت کرنے والا ایک شخص ایسے لطیفے بتاتا ہے جو کاپی کرنے والے کو ٹھیک کرتے وقت خواتین کے تنیں توہین آمیز ہوتے ہیں۔
- ایک تنظیم کی عمارت میں کام کرنے والے صفائی ملازمین اپنی جنسی صلاحیتوں کے بارے میں اونچی آواز میں بات کرنے کے لئے جگہ کرایہ پر لیتے ہیں۔
- ہوٹل کا ایک مہمان ایک ہاؤس کیپر کو گھسیٹتا ہے جب وہ وہاں سے گزر رہی ہے۔

صحیح جواب: اوپر بیان کردہ تمام منظر نامے رپورٹ کیے جانے چاہئیں

(نوٹ کریں، "صحیح جواب: مندرجہ بالا تمام" صرف اس وقت ظاہر ہوں گے جب پریزنٹر داخل ہونے پر کلک کرے گا (یہ بعد میں ظاہر ہونے کے لئے متحرک ہے))

راہ گیروں کی مداخلت



[عنوان سلائیڈ، اگلی سلائیڈ پر آگے بڑھیں]

راہ گیر مداخلت کے 5 طریقے

1. ہراساں کیے جانے والے فرد کے ساتھ مشغول ہو کر اور انہیں ہراساں کرنے والے رویے سے بھٹکا کر ہراسانی میں خلل ڈالیں۔
2. کسی تیسرے فریق سے ہراسانی میں مداخلت کرنے میں مدد کرنے کے لئے کہیں۔
3. مستقبل کی تحقیقات کو فائدہ پہنچانے کے لئے ہراسانی کے واقعے کو ریکارڈ کریں یا نوٹ لیں۔
4. واقعے کے بعد ہراساں کیے جانے والے شخص سے چیک ان کریں، دیکھیں کہ وہ کیسا محسوس کر رہے ہیں اور انہیں بتائیں کہ رویہ ٹھیک نہیں تھا۔
5. ہراساں کرنے والوں کا سامنا کریں اور رویے کو نامناسب قرار دیں جب آپ محفوظ محسوس کریں۔

• اگر آپ ہراسانی یا امتیازی سلوک کو دیکھتے ہیں تو آپ کیا کر سکتے ہیں؟

• ہراسانی کا مشاہدہ کرتے وقت تماشائیوں کی مداخلت کے 5 طریقے یہ ہیں:

1. ایک راہگیر کو ہراساں کرنے اور ہراساں کرنے والے رویے سے توجہ ہٹانے کے ذریعے ہراسانی کو روک سکتا ہے۔
2. ایک راہگیر جو خود کو غیر محفوظ محسوس کرتا ہے وہ کسی تیسرے فریق سے ہراسانی میں مداخلت کرنے میں مدد کرنے کے لئے کہہ سکتا ہے۔
3. مستقبل کی تحقیقات کو فائدہ پہنچانے کے لئے ایک راہگیر ہراسگی کے واقعے کو ریکارڈ یا نوٹ لے سکتا ہے۔
4. ایک راہ گیر اس شخص سے رابطہ کر سکتا ہے جسے واقعے کے بعد ہراساں کیا گیا ہے، دیکھ سکتا ہے کہ وہ کیسا محسوس کر رہا ہے اور انہیں بتا سکتا ہے کہ سلوک ٹھیک نہیں تھا۔
5. اگر کوئی راہ گیر خود کو محفوظ محسوس کرتا ہے تو وہ ہراساں کرنے والوں کا سامنا کر سکتا ہے اور اس رویے کو نامناسب قرار دے سکتا ہے۔ جب ہراسانی کا سامنا کرنا پڑتا ہے تو، کسی فرد پر جسمانی حملہ کرنا کبھی بھی مناسب جواب نہیں ہوتا ہے۔

مندرجہ ذیل منظرناموں میں تماشائی مداخلت کا کون سا طریقہ استعمال کیا جا رہا ہے؟

ہوٹل کی صفائی کرنے والا فرانسس کمروں کے درمیان ایک خالی دالان سے گزر رہا ہے۔ ایک مہمان اسے دیوار سے اوپر دھکیلتا ہے اور اس پر حملہ کرنے کی کوشش کرتا ہے جیسے ہی ہوٹل کی بیل ہوپ ٹونی لفٹ سے باہر آتا ہے۔ Tony خود کو فرانسس اور مہمان کے درمیان رکھتا ہے اور مہمان کو بتاتا ہے کہ وہ نامناسب سلوک کر رہا ہے۔ یہ اس بات کی ایک مثال ہے کہ کس طرح کی تماشائی مداخلت؟
جواب: براہ راست رویے کا سامنا کرنا

Kyle Sheila سے اس کی ڈیٹنگ کی زندگی کے بارے میں پوچھ رہا ہے۔ Sheila کا کہنا ہے کہ وہ کام پر اس بارے میں بات نہیں کرنا چاہتی ہے، لیکن Kyle اس کے بارے میں پوچھتا رہتا ہے۔ Taylor Sheila سے اس سلائیڈ ڈیک کا جائزہ لینے کے لئے کہتا ہے جس پر وہ کام کر رہی ہے۔ یہ اس بات کی ایک مثال ہے کہ کس طرح کی تماشائی مداخلت؟
جواب: پراساں کیے جانے والے شخص کو مشغول کرنا اور توجہ ہٹانا

بارٹینڈر Leslie نے دیکھا کہ ریسٹوران کا ایک گاہک اپنی ویٹرس Danielle کے خلاف برش کر رہا ہے، جب بھی وہ میز پر آتی ہے تو اس کے بازو یا ٹانگ کو چھوتی ہے۔ Leslie اپنے سپروائزر کو بتاتی ہے جو مداخلت کرتا ہے اور Danielle کو ٹیبل اسائنمنٹ تبدیل کرنے کی اجازت دیتا ہے۔ یہ اس بات کی ایک مثال ہے کہ کس طرح کی تماشائی مداخلت؟
جواب: مداخلت کے لئے کسی تیسرے فریق سے مدد طلب کرنا

(ہر منظر نامے کے بعد بحث کے لئے ٹھہریں، جوابات پیش کرنے والے ہٹ داخل ہوتے ہی ظاہر ہوں گے)

ہوٹل کی صفائی کرنے والا فرانسس کمروں کے درمیان ایک خالی دالان سے گزر رہا ہے۔ ایک مہمان اسے دیوار سے اوپر دھکیلتا ہے اور اس پر حملہ کرنے کی کوشش کرتا ہے جیسے ہی ہوٹل کی بیل ہوپ ٹونی لفٹ سے باہر آتا ہے۔ Tony خود کو فرانسس اور مہمان کے درمیان رکھتا ہے اور مہمان کو بتاتا ہے کہ وہ نامناسب سلوک کر رہا ہے۔ یہ اس بات کی ایک مثال ہے کہ کس طرح کی تماشائی مداخلت؟
جواب: براہ راست رویے کا سامنا کرنا

Kyle Sheila سے اس کی ڈیٹنگ کی زندگی کے بارے میں پوچھ رہا ہے۔ Sheila کا کہنا ہے کہ وہ کام پر اس بارے میں بات نہیں کرنا چاہتی ہے، لیکن Kyle اس کے بارے میں پوچھتا رہتا ہے۔ Taylor Sheila سے اس سلائیڈ ڈیک کا جائزہ لینے کے لئے کہتا ہے جس پر وہ کام کر رہی ہے۔ یہ اس بات کی ایک مثال ہے کہ کس طرح کی تماشائی مداخلت؟
جواب: پراساں کیے جانے والے شخص کو مشغول کرنا اور توجہ ہٹانا

بارٹینڈر Leslie نے دیکھا کہ ریسٹوران کا ایک گاہک اپنی ویٹرس Danielle کے خلاف برش کر رہا ہے، جب بھی وہ میز پر آتی ہے تو اس کے بازو یا ٹانگ کو چھوتی ہے۔ Leslie اپنے سپروائزر کو بتاتی ہے جو مداخلت کرتا ہے اور Danielle کو ٹیبل اسائنمنٹ تبدیل کرنے کی اجازت دیتا ہے۔ یہ اس بات کی ایک مثال ہے کہ کس طرح کی تماشائی مداخلت؟

جواب: مداخلت کے لئے کسی تیسرے فریق سے مدد طلب کرنا

انتقامی کارروائی



[عنوان سلائیڈ، اگلی سلائیڈ پر آگے بڑھیں]

محفوظ سرگرمیاں

"محفوظ سرگرمی" میں ملوث کسی بھی ملازم کو قانون کے ذریعہ انتقامی کارروائی سے بچایا جاتا ہے۔

محفوظ سرگرمیوں میں شامل ہیں:

- ہراساں کرنے یا مشتبہ ہراسانی کے بارے میں شکایت کرنا
- تحقیقات کے دوران معلومات فراہم کرنا
- شکایت کے سلسلے میں گواہی دینا

انتقامی کارروائی

- کوئی بھی ملازم جو "محفوظ سرگرمی" میں ملوث ہے اسے نیو یارک اسٹیٹ (New York State) کے قانون کے تحت اس "محفوظ سرگرمی" کی وجہ سے جوابی کارروائی سے محفوظ رکھا جاتا ہے۔
- ہراسانی اور امتیازی سلوک سے متعلق "محفوظ سرگرمیوں" میں شامل ہیں:
 - ہراساں کرنے یا امتیازی سلوک کے بارے میں شکایات وصول کرنے کے لئے اپنے آجر کی طرف سے نامزد سپروائزر، مینیجر یا کسی دوسرے شخص کو شکایت کرنا
 - مشتبہ ہراسانی کی رپورٹ بنانا، بھلے ہی آپ ہراسانی کا نشانہ نہ ہوں
 - کسی سرکاری ایجنسی میں ہراسانی یا امتیازی سلوک کے بارے میں باضابطہ شکایت درج کروانا
 - ہراسانی یا امتیازی سلوک کے کسی واقعے کو روکنے یا کم کرنے کے لئے مداخلت کرنا
 - ہراسانی کی شکایت کرنے والے ایک اور ملازم کی مدد کرنا
 - کسی سرکاری ایجنسی یا عدالت میں درج ہراسانی کی شکایت کے سلسلے میں ہراسانی کی کام کی جگہ کی تحقیقات کے دوران معلومات فراہم کرنا یا گواہی دینا

انتقام کیا ہے؟

کسی ملازم کی ملازمت کی شرائط و ضوابط کو تبدیل کرنے کا کوئی بھی اقدام انتقامی کارروائی ہے کیونکہ وہ شخص محفوظ سرگرمیوں میں مشغول ہے۔

مثالوں میں شامل ہیں (لیکن ان تک محدود نہیں ہیں):

- کام کے شیڈول یا کام کے مقام میں اچانک تبدیلیاں
- کم اوقات یا کم مطلوبہ شفتوں میں تفویض
- کسی ملازم کی ملازمت کی فائلوں کو عوامی طور پر جاری کرنا

انتقام کیا ہے؟

- انتقامی کارروائی غیر قانونی ہے اور یہ کوئی بھی ایسا عمل ہے جو کسی کارکن یا احاطہ شدہ شخص کو جنسی ہراسانی کا دعویٰ کرنے یا اس کی حمایت کرنے کے لئے آگے آنے سے حوصلہ شکنی کر سکتا ہے یا آگے آنے والوں کو سزا دے سکتا ہے۔ یہ کارروائیاں ملازمت سے متعلق نہیں ہونی چاہئیں یا کام کی جگہ پر غیر قانونی انتقامی کارروائی کے طور پر پیش آنے کی ضرورت نہیں ہے۔ مثال کے طور پر کام کے اوقات سے باہر جسمانی تشدد کی دھمکیاں یا سوشل میڈیا پر کسی کی تضحیک اور ہراساں کرنا انتقامی کارروائی سمجھا جائے گا۔
- انتقامی کارروائی کی اضافی مثالوں میں شامل ہیں، لیکن ان تک محدود نہیں ہیں:
 - تنزلی، برطرفی، رہائش سے انکار، اوقات میں کمی، یا کم مطلوبہ شفتوں کی تفویض
 - اہلکاروں کی فائلوں میں عوامی طور پر نجی معلومات جاری کرنا
 - درخواست کردہ حقائق پر مبنی حوالہ فراہم کرنے سے انکار کرنا یا غیر ضروری منفی حوالہ فراہم کرنا
 - کسی ملازم کو "مشکل" کے طور پر لیبل لگانا اور "ٹرامہ" سے بچنے کے لئے انہیں منصوبوں سے باہر رکھنا
 - کسی فرد کی امیگریشن حیثیت کو کمزور کرنا
 - کام کی ذمہ داریوں کو کم کرنا، پروموشن کے لئے پاس کرنا، یا کسی فرد کی ڈیسک کو کم مطلوبہ دفتر کی جگہ پر منتقل کرنا

انتقام کیا نہیں ہے؟

ملازمت کا منفی عمل صرف اس وجہ سے انتقامی کارروائی نہیں ہے کہ یہ ملازم کے محفوظ سرگرمی میں مشغول ہونے کے بعد ہوتا ہے۔

ملازمین اب بھی ملازمت کی ضروریات کے تابع ہیں، لیکن مینیجرز کو ملازمت کی کارکردگی کا اندازہ کرتے وقت امتیازی سلوک کے اثرات کے بارے میں حساس ہونا چاہئے۔

انتقام کیا نہیں ہے

- ملازمت کا منفی عمل صرف اس وجہ سے انتقامی کارروائی نہیں ہے کہ یہ ملازم کے محفوظ سرگرمی میں مشغول ہونے کے بعد ہوتا ہے۔
- ملازمین اس طرح کی سرگرمی میں مشغول ہونے کے بعد ملازمت کی تمام ضروریات اور انضباطی قواعد کے تابع رہتے ہیں۔
- محفوظ سرگرمی میں مشغول ہونے سے پہلے اور بعد میں ملازم کی ملازمت کی کارکردگی اور ممکنہ نظم و ضبط کا اندازہ لگانے میں، سپروائزرز اور مینیجرز کو کام پر امتیازی سلوک کے اثرات کے بارے میں حساس ہونا چاہئے اور اس سے کارکردگی پر کیا اثر پڑ سکتا ہے۔

كيس اسٲٲى 5



گھریلو خلفشار

Maria ایک گھریلو ملازمہ ہے جسے Dan اور Lisa نے نینی کے طور پر کام پر رکھا ہے۔ ایک دن اپنی بیٹی Jovie کو اپنے کھلونے صاف کرنے میں مدد کرتے ہوئے Maria دالان میں داخل ہوتی ہے جیسے Dan باتھ روم سے باہر نکل رہا ہوتا ہے۔ ابھی نہانے کے بعد، Dan نے صرف ایک تولیہ پہنا ہوا ہے۔ پریشان اور شرمندہ، Dan معافی مانگتا ہے اور کپڑے پہننے کے لئے بیڈروم کی طرف بھاگتا ہے۔

سچ یا جھوٹ: Dan کا صرف تولیہ میں نظر آنا ہراسانی ہے۔

Maria ایک گھریلو ملازمہ ہے جسے Dan اور Lisa نے نینی کے طور پر کام پر رکھا ہے۔ ایک دن اپنی بیٹی Jovie کو اپنے کھلونے صاف کرنے میں مدد کرتے ہوئے Maria دالان میں داخل ہوتی ہے جیسے Dan باتھ روم سے باہر نکل رہا ہوتا ہے۔ ابھی نہانے کے بعد، Dan نے صرف ایک تولیہ پہنا ہوا ہے۔ پریشان اور شرمندہ، Dan معافی مانگتا ہے اور کپڑے پہننے کے لئے بیڈروم کی طرف بھاگتا ہے۔

سچ یا جھوٹ: Dan کا صرف تولیہ میں نظر آنا ہراسانی ہے۔

[بحث کے لئے ٹھہریں، اگلی سلائیڈ پر جواب دیں]

جھوٹ

اس معاملے میں، Maria اور Dan کی بات چیت حادثاتی ہے۔ Dan کا مطلب یہ نہیں تھا کہ Maria اسے کم لباس کی حالت میں دیکھے، اس نے فوری طور پر معافی مانگی، اور مشترکہ جگہ خالی کر دی۔

جھوٹ۔ اس معاملے میں، Maria اور Dan کی بات چیت حادثاتی ہے۔ Dan کا مطلب یہ نہیں تھا کہ Maria اسے کم لباس کی حالت میں دیکھے، اس نے فوری طور پر معافی مانگی، اور مشترکہ جگہ خالی کر دی۔

گھریلو خلفشار (جاری)

Maria Jovie کی دیکھ بھال پر توجہ مرکوز کرتی ہے اور کچھ ابتدائی بے چینی کے بعد، اس کے اور Dan کے درمیان پیشہ ورانہ، اگر دور ہو تو، رشتہ ہے۔ Lisa بنیادی آجر کے طور پر کام کرتی ہے، Maria کے شیڈول اور تنخواہوں کی نگرانی کرتی ہے۔ اگرچہ عام طور پر اختتام ہفتہ کے لئے شیڈول نہیں کیا جاتا ہے، Maria Dan کی مدد کرنے کے لئے اوور ٹائم کام کرنے پر راضی ہوجاتی ہے جبکہ Lisa ایک ہفتے کے اختتام پر کاروبار سے دور ہوتی ہے۔ گھر میں Lisa کے بغیر، Dan Maria کے بہت قریب بیٹھ جاتا ہے، اکثر اس کے خلاف برش کرتا ہے اور ایک موقع پر اس کے ہٹ کو تھپتھپاتا ہے۔

گھریلو ملازمہ کی حیثیت سے، کیا Maria جنسی براسانی سے محفوظ ہے؟

Maria Jovie کی دیکھ بھال پر توجہ مرکوز کرتی ہے اور کچھ ابتدائی بے چینی کے بعد، اس کے اور Dan کے درمیان پیشہ ورانہ، اگر دور ہو تو، رشتہ ہے۔ Lisa بنیادی آجر کے طور پر کام کرتی ہے، Maria کے شیڈول اور تنخواہوں کی نگرانی کرتی ہے۔ اگرچہ عام طور پر اختتام ہفتہ کے لئے شیڈول نہیں کیا جاتا ہے، Maria Dan کی مدد کرنے کے لئے اوور ٹائم کام کرنے پر راضی ہوجاتی ہے جبکہ Lisa ایک ہفتے کے اختتام پر کاروبار سے دور ہوتی ہے۔ گھر میں Lisa کے بغیر، Dan Maria کے بہت قریب بیٹھ جاتا ہے، اکثر اس کے خلاف برش کرتا ہے اور ایک موقع پر اس کے ہٹ کو تھپتھپاتا ہے۔

گھریلو ملازمہ کی حیثیت سے، کیا Maria جنسی براسانی سے محفوظ ہے؟

[بحث کے لئے ٹھہریں، اگلی سلائیڈ پر جواب دیں]

ہاں

NYS میں تمام آجروں کو سائز سے قطع نظر، بشمول ایک گھریلو ملازمہ کو ملازمت دینے والے گھرانوں کو جنسی ہراسانی کی پالیسی اپنانے کی ضرورت ہے۔ Maria کو جنسی ہراسانی اور امتیازی سلوک کے خلاف ریاست کے انسانی حقوق کے قانون کا احاطہ کیا گیا ہے۔ اگر ماریہ محفوظ محسوس کرتی ہے، تو وہ اس واقعے کی اطلاع اپنے آجر Lisa کو دے سکتی ہے۔ اگر وہ Lisa پر اعتماد نہیں کرتی ہیں تو وہ نیویارک اسٹیٹ ڈویژن آف ہیومن رائٹس (New York State Division of Human Rights) میں شکایت درج کرا سکتی ہیں۔

ہاں۔ NYS میں تمام آجروں کو سائز سے قطع نظر، بشمول ایک گھریلو ملازمہ کو ملازمت دینے والے گھرانوں کو جنسی ہراسانی کی پالیسی اپنانے کی ضرورت ہے۔ Maria کو جنسی ہراسانی اور امتیازی سلوک کے خلاف ریاست کے انسانی حقوق کے قانون کا احاطہ کیا گیا ہے۔ اگر ماریہ محفوظ محسوس کرتی ہے، تو وہ اس واقعے کی اطلاع اپنے آجر Lisa کو دے سکتی ہے۔ اگر وہ Lisa پر اعتماد نہیں کرتی ہیں تو وہ نیویارک اسٹیٹ ڈویژن آف ہیومن رائٹس (New York State Division of Human Rights) میں شکایت درج کرا سکتی ہیں۔

گھریلو خلفشار (جاری)

جب Lisa واپس آتی ہے تو Maria نے Lisa کو Dan کے نامناسب رویے کی اطلاع دی۔ Maria اور Jovie Lisa کی دیکھ بھال کرتی ہے اور اپنی نوکری برقرار رکھنا چاہتی ہے، لیکن وہ Lisa کو بتاتی ہے کہ وہ Dan کے ساتھ اکیلے رہ جانے سے محفوظ محسوس نہیں کرتی ہے۔ Lisa Maria کو بتاتی ہے کہ وہ اس کی ایمانداری کی تعریف کرتی ہے۔ اس شام Lisa نے اپنے آن لائن پڑوس کی ماں کے گروپ میں ایک پوسٹ لکھی جس میں خاندانوں کو متنبہ کیا گیا کہ وہ Maria کو ملازمت پر نہ رکھیں کیونکہ وہ اپنی ملازمت میں خراب ہے اور اپنے شوہروں کو بہکانے کی کوشش کرے گی۔

سچ یا جھوٹ: لیزا نے Maria کو برطرف نہیں کیا، لہذا اس کی آن لائن پوسٹ انتقامی کارروائی نہیں ہے۔

جب Lisa واپس آتی ہے تو Maria نے Lisa کو Dan کے نامناسب رویے کی اطلاع دی۔ Maria اور Jovie Lisa کی دیکھ بھال کرتی ہے اور اپنی نوکری برقرار رکھنا چاہتی ہے، لیکن وہ Lisa کو بتاتی ہے کہ وہ Dan کے ساتھ اکیلے رہ جانے سے محفوظ محسوس نہیں کرتی ہے۔ Lisa Maria کو بتاتی ہے کہ وہ اس کی ایمانداری کی تعریف کرتی ہے۔ اس شام Lisa نے اپنے آن لائن پڑوس کی ماں کے گروپ میں ایک پوسٹ لکھی جس میں خاندانوں کو متنبہ کیا گیا کہ وہ Maria کو ملازمت پر نہ رکھیں کیونکہ وہ اپنی ملازمت میں خراب ہے اور اپنے شوہروں کو بہکانے کی کوشش کرے گی۔

سچ یا جھوٹ: لیزا نے Maria کو برطرف نہیں کیا، لہذا اس کی آن لائن پوسٹ انتقامی

کارروائی نہیں ہے

[بحث کے لئے ٹھہریں، اگلی سلائیڈ پر جواب دیں]

جھوٹ

کام کی جگہ پر ہراسانی اور انتقامی کارروائی کی ضرورت نہیں ہے۔ اس طرح کی پوسٹ Maria کے لئے نئی ملازمت تلاش کرنا بہت مشکل بنا دے گی، اگر Lisa اسے برطرف کرنے کا فیصلہ کرتی ہے یا Maria فیصلہ کرتی ہے کہ Dan کے لئے کام کرنا اب ممکن نہیں ہے۔ یہ Maria کو Dan کی ہراسانی کے ساتھ آگے آنے کی سزا دیتا ہے اور اسے کمزوری کی حالت میں چھوڑ دیتا ہے۔

جھوٹ۔ کام کی جگہ پر ہراسانی اور انتقامی کارروائی کی ضرورت نہیں ہے۔ اس طرح کی پوسٹ Maria کے لئے نئی ملازمت تلاش کرنا بہت مشکل بنا دے گی، اگر Lisa اسے برطرف کرنے کا فیصلہ کرتی ہے یا Maria فیصلہ کرتی ہے کہ Dan کے لئے کام کرنا اب ممکن نہیں ہے۔ یہ Maria کو Dan کی ہراسانی کے ساتھ آگے آنے کی سزا دیتا ہے اور اسے کمزوری کی حالت میں چھوڑ دیتا ہے۔

سپروائزر کی ذمہ داری



[عنوان سلائیڈ، اگلی سلائیڈ پر آگے بڑھیں]

ایک سپروائزر کی ذمہ داری

سپروائزرز اور مینیجرز کو طرز عمل کے اعلیٰ معیار پر رکھا جاتا ہے۔

سپروائزر اور مینیجرز یہ ہیں:

- انہیں کسی بھی ہراسانی کی اطلاع دینے کی ضرورت ہے یا جس کا وہ مشاہدہ کرتے ہیں۔
- کسی بھی ہراسانی یا امتیازی سلوک کے ذمہ دار ہیں جن کے بارے میں انہیں معلوم ہونا چاہئے تھا۔
- مناسب طرز عمل کو ماڈل کرنے کی توقع ہے۔

سپروائزر کی ذمہ داری

- سپروائزرز کو کسی بھی ہراسانی کی اطلاع دینی چاہئے جس کا وہ مشاہدہ کرتے ہیں یا جانتے ہیں، بھلے ہی کوئی ہراسانی پر اعتراض نہ کر رہا ہو۔
- اگر کسی سپروائزر یا مینیجر کو ہراسانی کی رپورٹ موصول ہوتی ہے، یا بصورت دیگر ہراساں کرنے کے بارے میں آگاہ ہے تو، اسے بغیر کسی استثنا کے فوری طور پر آجر کو اطلاع دی جانی چاہئے،
 - یہاں تک کہ اگر سپروائزر یا مینیجر کو لگتا ہے کہ طرز عمل معمولی ہے؛ یا
 - یہاں تک کہ اگر ہراساں کیا گیا شخص پوچھتا ہے کہ اس کی اطلاع نہ دی جائے۔
- سپروائزرز اور مینیجرز مشتبہ جنسی ہراسانی کی اطلاع دینے میں ناکامی یا جان بوجھ کر جنسی ہراسانی کو جاری رکھنے کی اجازت دینے پر نظم و ضبط کے تابع ہوں گے۔
- سپروائزرز اور مینیجرز بھی کسی بھی انتقامی کارروائی میں ملوث ہونے کے لئے نظم و ضبط کے تابع ہوں گے۔
- اگرچہ سپروائزرز اور مینیجرز کی ذمہ داری ہے کہ وہ ہراسانی اور امتیازی سلوک کی اطلاع دیں، لیکن لازمی رپورٹنگ بھی ہمیشہ متاثرین پر مرکوز نہیں ہوتی ہے۔ ہراسانی کے ممکنہ شکار کے طور پر شناخت کیا جانا اور ہراسانی اور امتیازی سلوک کے بارے میں پوچھ گچھ کرنا افراد کے لئے ڈرانے والا، تکلیف دہ اور دوبارہ صدمے کا باعث بن سکتا ہے۔ سپروائزرز اور مینیجرز کو ان افراد کی ضروریات کو پورا کرنا چاہئے جنہوں نے ہراسانی کا سامنا کیا ہے تاکہ اس بات کو یقینی بنایا جاسکے کہ کام کی جگہ محفوظ، معاون اور کسی بھی تحقیقات کے دوران اور بعد میں ان کے لئے انتقامی کارروائی سے پاک ہے۔

لازمی رپورٹنگ

سپروائزرز کو کسی بھی ہراسانی کی اطلاع دینی چاہئے جس کا وہ مشاہدہ کرتے ہیں یا جانتے ہیں، بھلے ہی کوئی اس پر اعتراض نہ کر رہا ہو۔

- ہراسانی کی اطلاع فوری طور پر آجر کو دی جانی چاہئے۔
- مشتبہ جنسی ہراسانی کی اطلاع دینے میں ناکامی پر سپروائزرز اور منیجرز کو نظم و ضبط کا سامنا کرنا پڑے گا۔
- سپروائزرز اور منیجرز بھی انتقامی کارروائی میں ملوث ہونے کے لئے نظم و ضبط کے تابع ہوں گے۔

لازمی رپورٹنگ

- سپروائزرز کو کسی بھی ہراسانی کی اطلاع دینی چاہئے جس کا وہ مشاہدہ کرتے ہیں یا جانتے ہیں، بھلے ہی کوئی ہراسانی پر اعتراض نہ کر رہا ہو۔
- اگر کسی سپروائزر یا منیجر کو ہراسانی کی رپورٹ موصول ہوتی ہے، یا بصورت دیگر ہراساں کرنے کے بارے میں آگاہ ہے تو، اسے بغیر کسی استثنا کے فوری طور پر آجر کو اطلاع دی جانی چاہئے،
 - یہاں تک کہ اگر سپروائزر یا منیجر کو لگتا ہے کہ طرز عمل معمولی ہے؛ یا
 - یہاں تک کہ اگر ہراساں کیا گیا شخص پوچھتا ہے کہ اس کی اطلاع نہ دی جائے۔
- سپروائزرز اور منیجرز مشتبہ جنسی ہراسانی کی اطلاع دینے میں ناکامی یا جان بوجھ کر جنسی ہراسانی کو جاری رکھنے کی اجازت دینے پر نظم و ضبط کے تابع ہوں گے۔
- سپروائزرز اور منیجرز بھی کسی بھی انتقامی کارروائی میں ملوث ہونے کے لئے نظم و ضبط کے تابع ہوں گے۔
- اگرچہ سپروائزرز اور منیجرز کی ذمہ داری ہے کہ وہ ہراسانی اور امتیازی سلوک کی اطلاع دیں، لیکن لازمی رپورٹنگ بھی ہمیشہ متاثرین پر مرکوز نہیں ہوتی ہے۔ ہراسانی کے ممکنہ شکار کے طور پر شناخت کیا جانا اور ہراسانی اور امتیازی سلوک کے بارے میں پوچھ گچھ کرنا افراد کے لئے ڈرانے والا، تکلیف دہ اور دوبارہ صدمے کا باعث بن سکتا ہے۔ سپروائزرز اور منیجرز کو ان افراد کی ضروریات کو پورا کرنا چاہئے جنہوں نے ہراسانی کا سامنا کیا ہے تاکہ اس بات کو یقینی بنایا جاسکے کہ کام کی جگہ محفوظ، معاون اور کسی بھی تحقیقات کے دوران اور بعد میں ان کے لئے انتقامی کارروائی سے پاک ہے۔

كيس اسٲځى 6

مجھے میرے نام سے پکارو

Erin ایک trans خاتون ہے جو ایک مارکیٹنگ فرم میں کام کرتی ہے۔ وہ 20 سال سے کمپنی کے ساتھ ہیں اور گزشتہ 7 سالوں میں کمپنی کے ساتھ رہتے ہوئے باہر آئی ہیں اور منتقل ہوئی ہیں۔ اس موقع پر، اس کے تمام ساتھی اسے ایرن کے نام سے جانتے ہیں اور اس کے پسندیدہ نام وں کو جانتے ہیں۔ اگرچہ اسے قیادت اور اس کے ساتھیوں کی اکثریت کی حمایت حاصل ہے، لیکن Erin، Vanessa کی ساتھی کو پیدائش کے وقت ملنے والے نام سے پکارتی ہے اور اب اس کا استعمال نہیں کرتی ہے (بصورت دیگر ڈیڈنام کے نام سے جانا جاتا ہے)۔ جب Erin نے Vanessa کو رکنے کے لئے کہا تو Vanessa نے کہا کہ ٹرانس جینڈر ہونا ان کے مذہبی عقائد کی خلاف ورزی ہے۔ Erin نے اپنے سپروائزر Jessica کو علاج کی اطلاع دی۔ Jessica نے Erin کے ساتھ ہمدردی کا اظہار کیا لیکن اسے مشورہ دیا کہ وہ اسے چھوڑ دے کیونکہ Vanessa جلد ہی ریٹائر ہو جائے گی۔

سچ یا جھوٹ: Erin، Vanessa اور Jessica کے خلاف صنفی امتیاز کے لئے شکایت درج کرا سکتی ہے۔

Erin ایک trans خاتون ہے جو ایک مارکیٹنگ فرم میں کام کرتی ہے۔ وہ 20 سال سے کمپنی کے ساتھ ہیں اور گزشتہ 7 سالوں میں کمپنی کے ساتھ رہتے ہوئے باہر آئی ہیں اور منتقل ہوئی ہیں۔ اس موقع پر، اس کے تمام ساتھی اسے ایرن کے نام سے جانتے ہیں اور اس کے پسندیدہ نام وں کو جانتے ہیں۔ اگرچہ اسے قیادت اور اس کے ساتھیوں کی اکثریت کی حمایت حاصل ہے، لیکن Erin، Vanessa کی ساتھی کو پیدائش کے وقت ملنے والے نام سے پکارتی ہے اور اب اس کا استعمال نہیں کرتی ہے (بصورت دیگر ڈیڈنام کے نام سے جانا جاتا ہے)۔ جب Erin نے Vanessa کو رکنے کے لئے کہا تو Vanessa نے کہا کہ ٹرانس جینڈر ہونا ان کے مذہبی عقائد کی خلاف ورزی ہے۔ Erin نے اپنے سپروائزر Jessica کو علاج کی اطلاع دی۔ Jessica نے Erin کے ساتھ ہمدردی کا اظہار کیا لیکن اسے مشورہ دیا کہ وہ اسے چھوڑ

دے کیونکہ Vanessa جلد ہی ریٹائر ہو جائے گی۔

سچ یا جھوٹ: Erin، Vanessa اور Jessica کے خلاف صنفی امتیاز کے لئے شکایت درج کرا
سکتی ہے۔

[بحث کے لئے ٹھہریں، اگلی سلائیڈ پر جواب دیں]

سچ

سچ۔ ایک سپروائزر کی حیثیت سے، Jessica کو صنفی امتیاز کے کسی بھی دعوے کی اطلاع دینے کی ضرورت ہے۔ Erin کو رویے کو نظر انداز کرنے کے لئے کہہ کر، Jessica مینیجر کی ذمہ داریوں کو پورا نہیں کر رہی ہے۔ Vanessa کو یہ حق بھی حاصل نہیں ہے کہ وہ جان بوجھ کر Erin کے پسندیدہ نام اور عرفی نام کو نظر انداز کرے۔ انسانی حقوق کے قانون کے تحت، ذاتی مذہبی عقیدے امتیازی سلوک کے لئے جائز دفاع نہیں ہے۔ Erin اپنی کمپنی کے HR ڈپارٹمنٹ یا نیو یارک اسٹیٹ ڈویژن آف ہیومن رائٹس (New York State Division of Human Rights) کو Vanessa اور Jessica دونوں کی جانب سے ممکنہ صنفی امتیاز کا دعویٰ دائر کر سکتی ہیں۔

سچ۔ ایک سپروائزر کی حیثیت سے، Jessica کو صنفی امتیاز کے کسی بھی دعوے کی اطلاع دینے کی ضرورت ہے۔ Erin کو رویے کو نظر انداز کرنے کے لئے کہہ کر، Jessica مینیجر کی ذمہ داریوں کو پورا نہیں کر رہی ہے۔ Vanessa کو یہ حق بھی حاصل نہیں ہے کہ وہ جان بوجھ کر Erin کے پسندیدہ نام اور عرفی نام کو نظر انداز کرے۔ انسانی حقوق کے قانون کے تحت، ذاتی مذہبی عقیدے امتیازی سلوک کے لئے جائز دفاع نہیں ہے۔ Erin اپنی کمپنی کے HR ڈپارٹمنٹ یا نیو یارک اسٹیٹ ڈویژن آف ہیومن رائٹس (New York State Division of Human Rights) کو Vanessa اور Jessica دونوں کی جانب سے ممکنہ صنفی امتیاز کا دعویٰ دائر کر سکتی ہیں۔

اگر مجھے ہراساں
کیا جائے تو مجھے
کیا کرنا چاہئے؟



[عنوان سلائیڈ، اگلی سلائیڈ پر آگے بڑھیں]

اگر مجھے ہراساں کیا جائے تو مجھے کیا کرنا چاہئے؟

- اگر آپ ہراسانی یا امتیازی سلوک کا سامنا کرتے ہیں یا اس کا مشاہدہ کرتے ہیں تو آپ کو اندرونی طور پر اس کی اطلاع دینے کی ترغیب دی جاتی ہے۔
- رویے کو ہماری پالیسی کی خلاف ورزی کرنے کے لئے قانون کی خلاف ورزی کرنے کی ضرورت نہیں ہے۔
- شکایات زبانی طور پر، ای میل کے ذریعہ، یا شکایت فارم کے ذریعہ کی جاسکتی ہیں۔
- تمام شکایات کے ساتھ مساوی سلوک کیا جائے گا قطع نظر اس کے کہ ان کی اطلاع کیسے دی جاتی ہے۔

اگر مجھے ہراساں کیا جائے تو مجھے کیا کرنا چاہئے؟

- اگر آپ کو جنسی ہراسانی کا سامنا کرنا پڑتا ہے تو، آپ پر زور دیا جاتا ہے کہ آپ اندرونی طور پر رپورٹ کریں اور کسی سرکاری ایجنسی کو بیرونی طور پر شکایت کرنے کا اختیار رکھیں؛ اگر آپ مینیجر یا سپروائزر ہیں جو جنسی ہراسانی کا مشاہدہ (یا تجربات) کرتے ہیں تو آپ اندرونی طور پر رپورٹ کرنے کے پابند ہیں؛ تمام ملازمین کو داخلی تحقیقات کے ساتھ تعاون کرنا چاہئے۔
- پالیسی کی خلاف ورزی کرنے کے لئے رویے کو قانون کی خلاف ورزی کرنے کی ضرورت نہیں ہے۔ یہاں تک کہ اگر ملازمین کو یقین نہیں ہے کہ انہوں نے جو تجربہ کیا ہے یا دیکھا ہے وہ ہراسانی یا امتیازی سلوک ہے، تو انہیں نیک نیتی سے اس کی اطلاع دینے کا حق ہے۔
- ہم آپ کو ہراسانی کی اطلاع دینے اور شکایات درج کرنے کے لئے شکایت فارم فراہم کریں گے، لیکن اگر آپ زبانی یا کسی اور طریقے سے رپورٹ کرنے میں زیادہ آرام دہ ہیں تو، یہ ٹھیک ہے۔ تمام دعووں کی جانچ کی جائے گی اس سے قطع نظر کہ انہیں کس طرح رپورٹ کیا جاتا ہے۔
- آپ شکایت فارم یہاں جمع کرا سکتے ہیں:
 - [نامزد شخص یا دفتر]
 - [ٹیکسٹ یا دفتر کے لئے رابطے کی معلومات]
 - [شکایت فارم کیسے جمع کرایا جا سکتا ہے]
- آپ اپنے مینیجر، سپروائزر یا [نامزد شخص یا دفتر] کو زبانی طور پر بھی رپورٹ دے سکتے ہیں۔
- ایک بار جب آپ یہ فارم جمع کراتے ہیں یا دوسری صورت میں ہراسانی کی اطلاع دیتے ہیں تو، ہماری تنظیم کو اپنی جنسی ہراسانی کی روک تھام کی پالیسی پر عمل کرنا چاہئے اور کسی بھی دعوے کی تحقیقات کرنی چاہئے۔
- اگر آپ کسی مینیجر یا سپروائزر کو ہراسانی کی اطلاع دیتے ہیں اور نامناسب جواب وصول کرتے ہیں، جیسے کہ "صرف اسے نظر انداز کرنے" کے لئے کہا جاتا ہے تو آپ اپنی شکایت کو اگلی سطح پر لے جاسکتے ہیں جیسا کہ "قانونی تحفظ اور بیرونی علاج" کے تحت ہماری پالیسی میں بیان کیا گیا ہے۔
- آخر میں، اگر آپ کو یقین نہیں ہے کہ آپ ممکنہ ہراسانی کے وقت شکایت کی پیروی کرنا چاہتے ہیں تو، اس واقعے کو دستاویزی شکل دیں تاکہ یہ یقینی بنایا جاسکے کہ یہ آپ کے ذہن میں تازہ رہے۔

اگر مجھے جنسی ہراسانی کا سامنا کرنا پڑے تو مجھے کیا کرنا چاہئے؟

کوئی بھی شخص جو جنسی ہراسانی کے ممکنہ واقعات کا مشاہدہ کرتا ہے یا اس سے آگاہ ہوتا ہے اسے سپروائزر، مینیجر، یا ڈیزائنر کو اس کی اطلاع دینی چاہئے۔

کسی آجر کے لئے مشتبہ جنسی ہراسانی کی اطلاع دینے یا کسی بھی تحقیقات میں مدد کرنے پر آپ کے خلاف انتقامی کارروائی کرنا غیر قانونی ہے۔

اگر مجھے جنسی ہراسانی کا سامنا کرنا پڑے تو مجھے کیا کرنا چاہئے؟

- کوئی بھی شخص جو جنسی ہراسانی یا امتیازی سلوک کے ممکنہ واقعات کا مشاہدہ کرتا ہے یا اس سے آگاہ ہوتا ہے اسے اس کی اطلاع سپروائزر، مینیجر، یا ڈیزائنر کو دینی چاہئے۔
- یہ تکلیف دہ اور خوفناک ہوسکتا ہے، لیکن اگر آپ محفوظ محسوس کرتے ہیں تو، ساتھی کارکنوں کو بتائیں کہ "یہ ٹھیک نہیں ہے" جب آپ اپنے سامنے ہراسانی کا مشاہدہ کرتے ہیں۔
- کسی آجر کے لئے یہ غیر قانونی ہے کہ وہ مشتبہ جنسی ہراسانی یا امتیازی سلوک کی اطلاع دینے یا کسی بھی تحقیقات میں مدد کرنے پر آپ کے خلاف انتقامی کارروائی کرے۔

تحقیقات اور اصلاحی کارروائی

- جو کوئی بھی جنسی ہراسانی، امتیازی سلوک یا انتقامی کارروائی میں ملوث ہوگا اسے نظم و ضبط میں رکھا جائے گا۔
- کسی بھی شکایت کی تحقیقات فوری طور پر شروع کی جائیں گی اور جتنی جلدی ممکن ہو سکے مکمل کی جائیں گی۔
- تحقیقات کو ہر ممکن حد تک خفیہ رکھا جائے گا۔
- تحقیقات میں حصہ لینے پر کسی بھی ملازم کے خلاف انتقامی کارروائی کرنا غیر قانونی ہے۔

تحقیقات اور اصلاحی کارروائی

- جو کوئی بھی جنسی ہراسانی، امتیازی سلوک، یا انتقامی کارروائی میں ملوث ہے، اگر مناسب ہو تو تعلیم، مشاورت، معطلی، یا برطرفی کے ذریعے نظم و ضبط کیا جائے گا۔
- ایک ملازم یا مینیجر کی حیثیت سے کیا یہ آپ پر منحصر نہیں ہے کہ اگر کوئی خاص عمل ہراسانی ہے تو حتمی فیصلہ کریں۔ نیک نیتی سے رپورٹ بنا کر، آپ اس بات کو یقینی بناتے ہیں کہ اس بات کا تعین کرنے کے لئے تحقیقات کی جائیں گی کہ آیا یہ کارروائی امتیازی سلوک یا ہراسانی تھی۔
- [کمپنی کا نام] ہراسانی کی تمام رپورٹوں کی تحقیقات کرے گا، چاہے معلومات زبانی یا تحریری شکل میں رپورٹ کی گئیں۔
- کسی بھی شکایت کی تحقیقات فوری طور پر شروع کی جانی چاہئے اور جتنی جلدی ممکن ہو مکمل کی جانی چاہئے۔
- تحقیقات کو ہر ممکن حد تک خفیہ رکھا جائے گا۔
- کسی بھی ملازم کو مشتبه جنسی ہراسانی یا امتیازی سلوک کی تحقیقات میں ضرورت کے مطابق تعاون کرنے کی ضرورت ہوسکتی ہے۔
- کسی بھی تحقیقات میں حصہ لینے والے ملازمین کے خلاف انتقامی کارروائی کرنا غیر قانونی ہے۔

تفتیش کا عمل

- ہم الزامات کا فوری جائزہ لیں گے اور کوئی بھی عبوری کارروائی کریں گے۔
- متعلقہ دستاویزات، ای میلز، یا فون ریکارڈ کی درخواست، محفوظ اور حاصل کی جائے گی۔
- انٹرویو منعقد کیے جائیں گے۔
- شکایت کرنے والے افراد اور جنسی ہراسانی کے ملزم کو حتمی فیصلے سے آگاہ کیا جاتا ہے اور مناسب انتظامی کارروائی کی گئی ہے۔

تفتیش کا عمل

- ہماری تنظیم کا بھی فرض ہے کہ وہ اس بات کو یقینی بنانے کے لئے مناسب اقدامات کرے کہ مستقبل میں ہراسانی نہ ہو۔ یہاں ہے کہ ہم دعووں کی تحقیقات کیسے کریں گے۔
- **[نامزد شخص یا دفتر]** الزامات کا فوری جائزہ لے گا، اور مناسب طور پر کوئی بھی عبوری کارروائی کرے گا، جس میں ملوث تمام افراد کے لئے محفوظ اور دوستانہ کام کا ماحول پیدا کرنا شامل ہے۔ اس میں بیٹھنے کے انتظامات یا کام کی ذمہ داریوں کو تبدیل کرنا شامل ہو سکتا ہے۔ اس میں ملوث افراد سے مشورہ کرنا ضروری ہے، تاکہ کوئی بھی اس کے خلاف انتقامی کارروائی محسوس نہ کرے۔
- متعلقہ دستاویزات، ای میلز، یا فون ریکارڈ کی درخواست، محفوظ اور حاصل کی جائے گی۔
- اس میں شامل فریقین اور گواہوں کے ساتھ انٹرویو کیے جائیں گے۔
- جنسی ہراسانی کی پالیسی میں بیان کردہ تحقیقات کو دستاویزی شکل دی گئی ہے۔
- شکایت کرنے والے افراد اور جنسی ہراسانی کے ملزم کو حتمی فیصلے سے آگاہ کیا جاتا ہے اور مناسب انتظامی کارروائی کی گئی ہے۔

كيس اسٲځى 7



آپ پر بینکنگ

Sawyer ایک درمیانے سائز کے بینک میں منیجر ہیں۔ Sawyer نے حال ہی میں بینک میں ٹیلر Hayden کو ڈیٹ کرنا شروع کیا۔ تین ماہ کی ڈیٹنگ کے بعد، Hayden نے Sawyer کے ساتھ علیحدگی اختیار کر لی۔ اگرچہ دونوں کام پر پیشہ ورانہ طور پر کام کرنے پر اتفاق کرتے ہیں، لیکن Sawyer بریک اپ کو سخت محنت سے لیتے ہیں۔ مینیجر کی حیثیت سے، Sawyer Hayden شفٹوں کو تفویض کرنا یقینی ہے لہذا وہ ہمیشہ ایک ہی وقت میں بینک میں رہتے ہیں۔ Sawyer Hayden کے ساتھ ون آن ون پر کام کرنے کے لئے خصوصی منصوبے بناتا ہے، اس بات کو یقینی بناتا ہے کہ بینک میں رہتے ہوئے دونوں اکیلے ہوں۔ ایک سے زیادہ بار، Sawyer نے Hayden پر زور دینے کے لئے ان سیشنوں کا استعمال کیا کہ وہ اپنے تعلقات کو ایک اور موقع دیں۔ Hayden کو یقین ہے کہ ان کا رومانوی رشتہ ختم ہو گیا ہے۔

سچ یا جھوٹ: یہ جنسی براسانی نہیں ہے کیونکہ Sawyer اور Hayden اتفاق رائے سے تعلقات میں تھے، اور Sawyer کا رویہ کسی بھی سخت بریک اپ سے نمٹنے والے کسی بھی شخص کی طرح ہے۔

Sawyer ایک درمیانے سائز کے بینک میں منیجر ہیں۔ Sawyer نے حال ہی میں بینک میں ٹیلر Hayden کو ڈیٹ کرنا شروع کیا۔ تین ماہ کی ڈیٹنگ کے بعد، Hayden نے Sawyer کے ساتھ علیحدگی اختیار کر لی۔ اگرچہ دونوں کام پر پیشہ ورانہ طور پر کام کرنے پر اتفاق کرتے ہیں، لیکن Sawyer بریک اپ کو سخت محنت سے لیتے ہیں۔ مینیجر کی حیثیت سے، Sawyer Hayden شفٹوں کو تفویض کرنا یقینی ہے لہذا وہ ہمیشہ ایک ہی وقت میں بینک میں رہتے ہیں۔ Sawyer Hayden کے ساتھ ون آن ون پر کام کرنے کے لئے خصوصی منصوبے بناتا ہے، اس بات کو یقینی بناتا ہے کہ بینک میں رہتے ہوئے دونوں اکیلے ہوں۔ ایک سے زیادہ بار، Sawyer نے Hayden پر زور دینے کے لئے ان سیشنوں کا استعمال کیا کہ

وہ اپنے تعلقات کو ایک اور موقع دیں۔ Hayden کو یقین ہے کہ ان کا رومانوی رشتہ ختم ہو گیا ہے۔

سچ یا جھوٹ: یہ جنسی ہراسانی نہیں ہے کیونکہ Sawyer اور Hayden اتفاق رائے سے تعلقات میں تھے، اور Sawyer کا رویہ کسی بھی سخت بریک اپ سے نمٹنے والے کسی بھی شخص کی طرح ہے۔

[بحث کے لئے ٹھہریں، اگلی سلائیڈ پر جواب دیں]

جھوٹ

پہلے سے تعلق رکھنے سے Sawyer کو کام کی جگہ پر Hayden کو ہراساں کرنے کا حق نہیں ملتا ہے۔ کسی کے کہنے کے بعد مسلسل تاریخیں مانگنا ہراسانی کی ایک شکل ہو سکتی ہے، بھلے ہی اس سے پہلے کوئی رشتہ ہو۔ بار بار کی جانے والی درخواستوں کے ساتھ دوسرے ساتھی کارکنوں سے الگ تھلگ رہنا Hayden کو کام پر غیر محفوظ محسوس کر سکتا ہے۔

جھوٹ۔ پہلے سے تعلق رکھنے سے Sawyer کو کام کی جگہ پر Hayden کو ہراساں کرنے کا حق نہیں ملتا ہے۔ کسی کے کہنے کے بعد مسلسل تاریخیں مانگنا ہراسانی کی ایک شکل ہو سکتی ہے، بھلے ہی اس سے پہلے کوئی رشتہ ہو۔ بار بار کی جانے والی درخواستوں کے ساتھ دوسرے ساتھی کارکنوں سے الگ تھلگ رہنا Hayden کو کام پر غیر محفوظ محسوس کر سکتا ہے

آپ پر بینکنگ (جاری)

مایوس ہو کر کہ Hayden اپنے تعلقات پر نظر ثانی نہیں کرے گا، Sawyer نے Hayden کے مبینہ ظلم کے بارے میں ساتھی کارکنوں سے شکایت کرنا شروع کر دی۔ شکایت کرتے ہوئے، Sawyer اکثر اپنے رومانوی تعلقات اور Hayden کی نجی زندگی کے بارے میں ذاتی معلومات کا انکشاف کرتا ہے۔

سچ یا جھوٹ: یہ Sawyer اور Hayden کے درمیان ایک ذاتی مسئلہ ہے اور ساتھی کارکنوں کو اس میں شامل نہیں ہونا چاہئے۔

مایوس ہو کر کہ Hayden اپنے تعلقات پر نظر ثانی نہیں کرے گا، Sawyer نے Hayden کے مبینہ ظلم کے بارے میں ساتھی کارکنوں سے شکایت کرنا شروع کر دی۔ شکایت کرتے ہوئے، Sawyer اکثر اپنے رومانوی تعلقات اور Hayden کی نجی زندگی کے بارے میں ذاتی معلومات کا انکشاف کرتا ہے۔

سچ یا جھوٹ: یہ Sawyer اور Hayden کے درمیان ایک ذاتی مسئلہ ہے اور ساتھی کارکنوں کو اس میں شامل نہیں ہونا چاہئے۔

[بحث کے لئے ٹھہریں، اگلی سلائیڈ پر جواب دیں]

جھوٹ

ملازمین کو ہراساں کرنے یا امتیازی سلوک کی اطلاع دینے کا حق ہے، بھلے ہی وہ ہراسانی کا موضوع نہ ہوں۔ اس مثال میں، ایک ملازم Hayden کی طرف سے ہراساں کرنے والے سلوک کی اطلاع دینا چاہتا ہے۔ ایک ہی وقت میں، Sawyer کی ذاتی، رومانوی معلومات کی بار بار وضاحتیں تمام ملازمین کے لئے ایک دشمنانہ ماحول پیدا کر سکتی ہیں، اور یہ ملازمین اپنی طرف سے شکایت کرنا چاہتے ہیں۔ Sawyer کا رویہ نامناسب ہے۔

جھوٹ۔ ملازمین کو ہراساں کرنے یا امتیازی سلوک کی اطلاع دینے کا حق ہے، بھلے ہی وہ ہراسانی کا موضوع نہ ہوں۔ اس مثال میں، ایک ملازم Hayden کی طرف سے ہراساں کرنے والے سلوک کی اطلاع دینا چاہتا ہے۔ ایک ہی وقت میں، Sawyer کی ذاتی، رومانوی معلومات کی بار بار وضاحتیں تمام ملازمین کے لئے ایک دشمنانہ ماحول پیدا کر سکتی ہیں، اور یہ ملازمین اپنی طرف سے شکایت کرنا چاہتے ہیں۔ Sawyer کا رویہ نامناسب ہے۔

اضافی تحفظ اور علاج



اضافی تحفظ اور علاج

جو ہم پہلے ہی بیان کر چکے ہیں اس کے علاوہ، ملازمین ذیل میں تجویز کردہ بیرونی قانونی علاج کی پیروی کرنے کا بھی انتخاب کر سکتے ہیں۔

ان اضافی بیرونی اختیارات میں سے کسی کا تعاقب کرنے کے لئے کسی فرد کو [آجر کے نام کے ساتھ] داخلی شکایت کرنے کی ضرورت نہیں ہے۔

این وائی ایس انسانی حقوق کا ڈویژن (DHR)

انسانی حقوق کے قانون (Human Rights Law) کی خلاف ورزی کا الزام لگانے والی شکایت یا تو DHR یا NYS کی سپریم کورٹ میں دائر کی جاسکتی ہے۔

- مبینہ جنسی ہراسانی کے تین سال کے اندر کسی بھی وقت DHR میں شکایت درج کی جاسکتی ہے۔
- آپ کو فائل کرنے کے لئے وکیل کی ضرورت نہیں ہے۔
- مزید معلومات: www.DHR.ny.gov یا کال کریں 1-800-HARASS-3

نیو یارک اسٹیٹ ڈویژن آف ہیومن رائٹس (DHR)

- انسانی حقوق کے قانون کی خلاف ورزی کا الزام لگانے والی شکایت یا تو DHR یا نیو یارک اسٹیٹ (New York State) سپریم کورٹ میں دائر کی جاسکتی ہے۔ جنسی ہراسانی یا امتیازی سلوک کا دعویٰ انسانی حقوق کے قانون کی خلاف ورزی کے زمرے میں آتا ہے۔
- جنسی ہراسانی کی شکایات مبینہ جنسی ہراسانی کے تین سال کے اندر کسی بھی وقت DHR میں درج کی جاسکتی ہیں۔ امتیازی سلوک کی کوئی بھی دوسری شکایت ایک سال کے اندر درج کی جانی چاہئے۔ آپ کو فائل کرنے کے لئے وکیل کی ضرورت نہیں ہے۔
- اگر کوئی شخص DHR میں درخواست داخل نہیں کرتا ہے تو وہ مبینہ جنسی ہراسانی کے تین سال کے اندر انسانی حقوق کے قانون (Human Rights Law) کے تحت براہ راست ریاستی عدالت میں مقدمہ دائر کرسکتا ہے۔
- اگر کوئی شخص پہلے ہی ریاستی عدالت میں انسانی حقوق کے قانون کی شکایت درج کرا چکا ہے تو وہ DHR کے ساتھ درخواست دائر نہیں کرسکتا ہے۔

مزید معلومات کے لئے ملاحظہ کریں: www.dhr.ny.gov یا کال کریں-800-1
-HARASS-3

United States Equal Employment Opportunity Commission (ریاستہائے متحدہ امریکہ مساوی روزگار کے مواقع کمیشن (EEOC))

- ایک شخص مبینہ جنسی ہراسانی سے 300 دن کے اندر کسی بھی وقت EEOC میں شکایت درج کرا سکتا ہے۔
- آپ کو فائل کرنے کے لئے وکیل کی ضرورت نہیں ہے۔
- وفاقی عدالت میں دائر کرنے سے پہلے EEOC کے ساتھ شکایت درج کرنا ضروری ہے۔
- مزید معلومات: www.EEOC.gov

United States Equal Employment Opportunity Commission (ریاستہائے متحدہ امریکہ مساوی روزگار کے مواقع کمیشن (EEOC))

ایک شخص مبینہ جنسی ہراسانی سے 300 دن کے اندر کسی بھی وقت EEOC میں شکایت درج کرا سکتا ہے۔ آپ کو فائل کرنے کے لئے وکیل کی ضرورت نہیں ہے۔

وفاقی عدالت میں دائر کرنے سے پہلے EEOC کے ساتھ شکایت درج کرنا ضروری ہے۔

مزید معلومات کے لئے ملاحظہ کریں: www.eeoc.gov

نوٹ: اگر کوئی فرد DHR کے ساتھ انتظامی شکایت درج کرتا ہے تو، DHR خود بخود وفاقی عدالت میں آگے بڑھنے کے حق کو برقرار رکھنے کے لئے EEOC میں شکایت درج کرے گا۔

مقامی تحفظات

بہت سے علاقے ایسے قوانین نافذ کرتے ہیں جو افراد کو جنسی ہراسانی اور امتیازی سلوک سے بچاتے ہیں۔

- یہ جاننے کے لئے اپنی کاؤنٹی، شہر یا قصبے سے رابطہ کریں کہ آیا قوانین موجود ہیں۔

ہراسانی ایک جرم بن سکتی ہے اگر اس میں جسمانی چھونے، زبردستی جسمانی قید، یا زبردستی جنسی عمل جیسی چیزیں شامل ہوں۔

- مجرمانہ الزامات کی پیروی کرنے کے خواہشمند افراد کو اپنی مقامی پولیس سے رابطہ کرنا چاہئے۔

مقامی تحفظات

بہت سے علاقے ایسے قوانین نافذ کرتے ہیں جو افراد کو جنسی ہراسانی اور امتیازی سلوک سے بچاتے ہیں۔

آپ کو اس کاؤنٹی، شہر یا قصبے سے رابطہ کرنا چاہئے جس میں آپ رہتے ہیں تاکہ یہ معلوم کیا جاسکے کہ آیا ایسا قانون موجود ہے یا نہیں۔

ہراسانی ایک جرم بن سکتی ہے اگر اس میں جسمانی چھونے، زبردستی جسمانی قید، یا زبردستی جنسی عمل جیسی چیزیں شامل ہوں۔ **ان صورتوں میں، جو لوگ چاہتے ہیں وہ اپنے مقامی پولیس ڈپارٹمنٹ سے رابطہ کر سکتے ہیں۔**

کیس اسٹڈی 8



اور اب ہمارے حتمی کیس اسٹڈی کے لئے

نہیں جاؤ Joe

Mallory ایک چھوٹی سی فیملی کی ملکیت والی گفٹ شاپ میں کام کرتی ہیں۔ وہ مالک جو کے علاوہ دو ملازمین میں سے ایک ہے۔ دکان کے پچھلے حصے میں اسٹوریج روم تنگ ہے اور بعض اوقات انویٹری کو دوبارہ ذخیرہ کرتے وقت میلوری اور جو کو بہت قریب آنے کی ضرورت ہوسکتی ہے۔ ایک سے زیادہ مواقع پر، Joe نے Mallory کو پیچھے چھوڑتے ہوئے اس کے خلاف آواز اٹھائی ہے۔ اگرچہ اس نے شروع میں سوچا کہ یہ غیر ارادی تھا، لیکن اب Joe واضح طور پر جان بوجھ کر اس کے خلاف دباؤ ڈال رہا ہے۔ Mallory نے اس بات کا ذکر اپنی ساتھی کارکن Emily سے کیا جو یقین کرتی ہے کہ جو اس کے ساتھ بھی ایسا ہی کر رہا ہے۔ Joe اسٹور کے مالک اور Mallory کے سپروائزر دونوں ہیں۔ اسٹور پر کوئی علیحدہ فرد نہیں ہے جس کے ذریعے Mallory ہراسانی کی شکایت کرسکتا ہے۔

سچ یا جھوٹ: Mallory کے پاس واحد آپشن یہ ہے کہ وہ Joe کو اپنے رویے کے بارے میں براہ راست ایک رپورٹ لکھ کر اور Joe کو پیش کرکے اس کا سامنا کرے۔

Mallory ایک چھوٹی سی فیملی کی ملکیت والی گفٹ شاپ میں کام کرتی ہیں۔ وہ مالک جو کے علاوہ دو ملازمین میں سے ایک ہے۔ دکان کے پچھلے حصے میں اسٹوریج روم تنگ ہے اور بعض اوقات انویٹری کو دوبارہ ذخیرہ کرتے وقت میلوری اور جو کو بہت قریب آنے کی ضرورت ہوسکتی ہے۔ ایک سے زیادہ مواقع پر، Joe نے Mallory کو پیچھے چھوڑتے ہوئے اس کے خلاف آواز اٹھائی ہے۔ اگرچہ اس نے شروع میں سوچا کہ یہ غیر ارادی تھا، لیکن اب Joe واضح طور پر جان بوجھ کر اس کے خلاف دباؤ ڈال رہا ہے۔ Mallory نے اس بات کا ذکر اپنی ساتھی کارکن Emily سے کیا جو یقین کرتی ہے کہ جو اس کے ساتھ بھی ایسا ہی کر رہا ہے۔ Joe اسٹور کے مالک اور Mallory کے سپروائزر دونوں ہیں۔ اسٹور پر کوئی علیحدہ فرد نہیں ہے جس کے ذریعے Mallory ہراسانی کی شکایت کرسکتا ہے۔

سچ یا جھوٹ: Mallory کے پاس واحد آپشن یہ ہے کہ وہ Joe کو اپنے رویے کے بارے میں براہ راست ایک رپورٹ لکھ کر اور Joe کو پیش کر کے اس کا سامنا کرے۔

[بحث کے لئے ٹھہریں، اگلی سلائیڈ پر جواب دیں]

جھوٹ

اگر وہ محفوظ محسوس کرتی ہے تو، Mallory براہ راست Joe سے شکایت کرنے کے قابل ہے۔ متبادل کے طور پر، Mallory واقعے کے تین سال کے اندر نیو یارک اسٹیٹ ڈویژن آف ہیومن رائٹس (New York State Division of Human Rights) یا واقعے کے 300 دنوں کے اندر امریکی مساوی روزگار کے مواقع کمیشن (U.S. Equal Employment Opportunity Commission) میں شکایت درج کرانے کے قابل ہے۔ EEOC کے لئے، عام طور پر کمپنیوں کو کم از کم 15 افراد کو ملازمت دینا ضروری ہے۔

جھوٹ۔ اگر وہ محفوظ محسوس کرتی ہے تو، Mallory براہ راست Joe سے شکایت کرنے کے قابل ہے۔ متبادل کے طور پر، Mallory واقعے کے تین سال کے اندر نیو یارک اسٹیٹ ڈویژن آف ہیومن رائٹس (New York State Division of Human Rights) یا واقعے کے 300 دنوں کے اندر امریکی مساوی روزگار کے مواقع کمیشن (U.S. Equal Employment Opportunity Commission) میں شکایت درج کرانے کے قابل ہے۔ EEOC کے لئے، عام طور پر کمپنیوں کو کم از کم 15 افراد کو ملازمت دینا ضروری ہے۔

خلاصہ



[عنوان سلائیڈ، اگلی سلائیڈ پر آگے بڑھیں]

کام کی جگہ پر ہراساں کرنے کی دیگر اقسام

امتیازی سلوک باہمی ہے اور اکثر متعدد شناختیں کام کی جگہ اور ساتھی کارکنوں کے ساتھ سلوک میں ہمارے تصورات کو متاثر کرتی ہیں۔

محفوظ خصوصیت کی بنیاد پر کوئی بھی ہراسانی یا امتیازی سلوک کام کی جگہ پر ممنوع ہے اور مجرم کے خلاف تادیبی کارروائی کا باعث بن سکتا ہے۔

- عمر، نسل، عقیدے، رنگ، قومی اصل، جنسی رجحان، فوجی حیثیت، جنس، معذوری، ازدواجی حیثیت، گھریلو تشدد کا شکار ہونے کی حیثیت، صنفی شناخت یا اظہار، خاندانی حیثیت، پیشگی جینیاتی خصوصیات، اور مجرمانہ تاریخ۔

اس تربیت میں پیش کردہ زیادہ تر معلومات محفوظ خصوصیات کی بنیاد پر کام کی جگہ پر ہراسانی کی تمام اقسام پر لاگو ہوتی ہیں۔

کام کی جگہ پر ہراساں کرنے کی دیگر اقسام

- اگرچہ اس تربیت کی توجہ جنسی ہراسانی اور صنفی امتیاز پر رہی ہے، لیکن کام کی جگہ پر ہراسانی دیگر محفوظ خصوصیات پر مبنی ہوسکتی ہے اور یہ صرف صنف کے بارے میں نہیں ہے۔ جیسا کہ ہم نے دیکھا ہے، امتیازی سلوک باہمی ہے اور اکثر متعدد شناختیں کام کی جگہ اور ساتھی کارکنوں کے ساتھ سلوک میں ہمارے تصورات کو متاثر کرتی ہیں۔
- محفوظ خصوصیت کی بنیاد پر کوئی بھی ہراسانی یا امتیازی سلوک کام کی جگہ پر ممنوع ہے اور مجرم کے خلاف تادیبی کارروائی کا باعث بن سکتا ہے۔
- محفوظ خصوصیات میں عمر، نسل، مسلک، رنگ، قومی اصل، جنسی رجحان، فوجی حیثیت، جنس، معذوری، ازدواجی حیثیت، گھریلو تشدد کا شکار ہونے کی حیثیت، صنفی شناخت یا اظہار، خاندانی حیثیت، جینیاتی خصوصیات اور مجرمانہ تاریخ شامل ہیں۔
- اس تربیت میں پیش کردہ معلومات محفوظ خصوصیات کی بنیاد پر کام کی جگہ پر ہراسانی کی تمام اقسام پر لاگو ہوتی ہیں۔

خلاصہ

جو چیزیں آپ نے سیکھی ہیں:

- ہراسانی اور امتیازی سلوک کو نامناسب رویے کے طور پر کیسے پہچانا جائے۔
- کسی بھی محفوظ خصوصیت کی وجہ سے ہراسانی ممنوع ہے۔
- کام کی جگہ پر ہراسانی ملازمت کا امتیاز کیوں ہے۔
- ہر طرح کی ہراسانی کی اطلاع دی جانی چاہئے۔
- سپروائزرز اور منیجرز پر ہراسانی کی اطلاع دینے کی خصوصی ذمہ داری عائد ہوتی ہے۔

خلاصہ

- اس تربیت کے بعد، تمام ملازمین کو سمجھنا چاہئے کہ ہم نے کیا تبادلہ خیال کیا ہے، بشمول:
 - ہراسانی اور امتیازی سلوک کو کام کی جگہ کے نامناسب رویے کے طور پر کیسے تسلیم کریں
 - جنسی ہراسانی کی نوعیت
 - کسی بھی محفوظ خصوصیت کی وجہ سے ہراساں کرنا ممنوع ہے
 - کام کی جگہ پر ہراساں کرنے کی وجوہات ملازمت میں امتیازی سلوک ہے
 - کہ تمام ہراسانی کی اطلاع دی جانی چاہئے
 - وہ سپروائزرز اور منیجرز پر ہراسانی کی اطلاع دینے کی خصوصی ذمہ داری عائد ہوتی ہے۔

اہم وسائل

اضافی معلومات کے لئے، ملاحظہ کریں:

www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

اضافی مدد کی ضرورت والے کسی بھی شخص کے لئے، نیو یارک اسٹیٹ (New York State) گھریلو اور جنسی تشدد ہاٹ لائن پر رابطہ کیا جا سکتا ہے:

فون: 2121-997-844 یا ٹیکسٹ کریں: 6906-942-800

خلاصہ (جاری)

اس علم کے ساتھ، تمام ملازمین کام کی جگہ پر مناسب سلوک حاصل کرسکتے ہیں، تادیبی کارروائی سے بچ سکتے ہیں، اپنے حقوق کو جان سکتے ہیں اور محفوظ محسوس کرسکتے ہیں کہ وہ حقدار ہیں اور تمام لوگوں کے احترام کے ماحول میں کام کرسکتے ہیں۔

مزید معلومات کے لئے، ملاحظہ کریں: www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

ہم جانتے ہیں کہ یہ معلومات کچھ افراد کے لئے مشکل اور محرک ہوسکتی ہیں۔ اگر کسی کو مدد کی ضرورت ہے تو، نیویارک اسٹیٹ (New York State) گھریلو اور جنسی تشدد ہاٹ لائن سے فون پر 800-942-6906 پر یا ٹیکسٹ کے ذریعہ 844-997-2121 پر رابطہ کیا جاسکتا ہے۔

آپ کا شکریہ!

